

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

Cruz Soto v. Espinoza Brothers Food Distribution, Inc., et al., Fresno County Superior Court Case No. 23CECG03830

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

You may be eligible to receive money from an employee Private Attorney General Act and Class Action lawsuits (collectively “Actions”) against Espinoza Brothers Food Distribution, Inc. and Espinoza Brothers Enterprises LLC (collectively, the “Defendants” or the “Companies”) for alleged wage and hour violations. The Actions were filed by Cruz Soto and Monica Nanelly Garcia (collectively “Plaintiffs”), former employees of the Companies. In this Action, Plaintiffs seek payment of (1) minimum wages, overtime, meal and rest break premium wage payments, unreimbursed business expenses and statutory penalties for a class of hourly non-exempt employees (“Class Members”) who worked for the Companies during the Class Period (June 5, 2018 to January 9, 2024); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all hourly non-exempt employees who worked for the Companies during the PAGA Period (February 2, 2022 to January 9, 2024) (“Aggrieved Employees”).

While Defendants deny all allegations alleged in Plaintiffs’ operative Complaints, and no decision has been made regarding the merits of Plaintiff’ allegations, the Parties have agreed to resolve Plaintiffs’ class and PAGA allegations.

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

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

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

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiffs and Plaintiffs’ attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendants to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against the Companies.

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

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

of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against the Companies that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is April 6, 2026	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendants must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by April 6, 2026	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiffs who pursued the Actions on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiffs, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiffs reduce the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the April 9, 2026 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on April 9, 2026. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by April 6, 2026	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to the Companies' records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by April 6, 2026. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT ARE THE ACTIONS ABOUT?

Plaintiffs are former employees of the Companies. The Actions accuses the Companies of the following violations: (1) failure to pay minimum and straight time wages; (2) failure to pay overtime wages; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to authorize and permit rest periods; (5) failure to timely pay final wages at termination; (6) failure to provide accurate itemized wage statements; (7) failure to indemnify employees for expenditures; (8) unfair business practices; and (9) civil penalties under California's Private Attorneys General Act. Plaintiffs are represented by attorneys in the Actions: John G. Yslas and Diego Aviles of Wilshire Law Firm ("Class Counsel.")

Defendants deny all allegations alleged in Plaintiffs' Operative Complaints, deny any failure to comply with the laws identified in the Operative Complaints and denies any and all liability for the causes of action alleged. Defendants contend that it complied with all applicable laws and that no wages or penalties are owed.

2. WHAT DOES IT MEAN THAT THE ACTIONS HAVE SETTLED?

So far, the Court has made no determination whether Defendants or Plaintiffs are correct on the merits.

In the meantime, Plaintiffs and Defendants hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Actions by negotiating an end to the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement (“Agreement”) and agreeing to ask the Court to enter a judgment ending the Actions and enforcing the Agreement, Plaintiffs and Defendants have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court’s Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendants do not admit any violations or concede the merit of any claims. Plaintiffs and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendants have agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

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

1. Defendants Will Pay \$190,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendants has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel’s attorneys’ fees and expenses, the Administrator’s expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). Assuming the Court grants Final Approval, Defendants will fund the Gross Settlement not more than 14 days after the Judgment entered by the Court become final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiffs and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$66,500 (35% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$18,790.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Actions without payment.
 - B. Up to \$7,500 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiffs will receive other than Plaintiffs’ Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$7,750.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$10,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the “Net Settlement”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiffs and Defendants are asking the Court to approve an allocation of 10% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 90% to

interest and penalties (“Non-Wage Portion”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendants will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

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

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

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

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

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

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors and assigns, release Released Parties from (i) all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint and ascertained in the course of the Action, including, e.g., (a) any and all claims involving any alleged failure to pay minimum and straight

time wages; (b) any and all claims involving any alleged failure to pay overtime wages; (c) any and all claims involving any alleged failure to provide meal periods; (d) any and all claims involving any alleged failure to authorize and permit rest breaks; (e) any and all claims involving any alleged failure to timely pay final wages at termination; (f) any and all claims involving any alleged failure to provide accurate itemized wage statements; and (g) any and all claims involving any alleged failure to indemnify employees for expenditures. The released claims include all claims based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint arising under the California Labor Code (including sections 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 218.6, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1194.2, 1197, 1198, and 2802); the Wage Orders of the California Industrial Welfare Commission; California Business and Professions Code section 17200 *et seq.* Except as set forth in Section 5.3 of the Settlement Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

10. **Aggrieved Employees' PAGA Release.** After the Court's judgment is final, and Defendants have paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against the Companies, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue or participate in any other PAGA claim against the Companies or their related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Actions and resolved by this Settlement.

The Aggrieved Employees' Releases for Participating and Non-Participating Class Members are as follows:

All Aggrieved Employees (regardless of whether they are Participating Class Members or Non-Participating Class Members) 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 PAGA Period facts stated in the Operative Complaint, the PAGA Notice, and ascertained in the course of the Actions including, e.g., (a) any and all claims involving any alleged failure to pay minimum and straight time wages; (b) any and all claims involving any alleged failure to pay overtime wages; (c) any and all claims involving any alleged failure to provide meal periods; (d) any and all claims involving any alleged failure to authorize and permit rest breaks; (e) any and all claims involving any alleged failure to timely pay final wages at termination; (f) any and all claims involving any alleged failure to provide accurate itemized wage statements; and (g) any and all claims involving any alleged failure to indemnify employees for expenditures. The released claims include all claims based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint arising under the California Labor Code (including sections 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 218.6, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1194.2, 1197, 1198, and 2802); the Wage Orders of the California Industrial Welfare Commission; California Business and Professions Code section 17200 *et seq.*

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. **Individual Class Payments.** The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. **Individual PAGA Payments.** The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$2,500.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. **Workweek/Pay Period Challenges.** The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in the Companies' records, are stated in the first page of this Notice. You have until April 6, 2026 to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing

and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

5. HOW WILL I GET PAID?

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

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Actions as *Cruz Soto v. Espinoza Brothers Food Distribution, et al*, Fresno County Superior Court Case No. 22CECG03830, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must be sent your request to be excluded by April 6, 2026, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiffs and Defendants are asking the Court to approve. At least 16 days before the Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiffs will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a request for Fees, Litigation Expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiffs are requesting as a Class Representative Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website <https://ilymgroup.com/EspinozaBrothers> or the Court's website (<https://www.fresno.courts.ca.gov/online-services/case-information>).

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or request for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is April 6, 2026.** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action as *Cruz Soto v. Espinoza Brothers Food Distribution, et al*, Fresno County Superior Court Case No. 22CECG03830 and include your name, current address, telephone number and approximate dates of employment for the Companies and sign the objection. Section 9 of this Notice has the

Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on April 9, 2026 at 3:30 p.m. in Department 503 of the Fresno Superior Court, located at 1100 Van Ness Avenue, Fresno, CA 93724. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiffs and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually. Check the Court's website for the most current information.

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

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendants and Plaintiffs have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to ILYM Group, Inc.'s website at <https://ilymgroup.com/EspinozaBrothers>. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to ([http://www. https://www.fresno.courts.ca.gov/divisions/civil/remote-appearance-information](http://www.https://www.fresno.courts.ca.gov/divisions/civil/remote-appearance-information)) You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Courthouse by calling (559) 457-2000.

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

Class Counsel:

Name of Attorney: John G. Yslas and Diego Aviles
Email Address: jyslas@wilshirelawfirm.com and daviles@wilshirelawfirm.com;
Name of Firm: Wilshire Law Firm
Mailing Address: 3055 Wilshire Blvd., 12th Floor, Los Angeles, CA 90010
Telephone: (213) 381-9988

Counsel for Defendants:

Name of Attorney: Howard Sagaser and Ian Wieland
Email Address: has@sw2law.com and ian@sw2law.com
Name of Firm: Sagaser, Watkins & Wieland
Mailing Address: 5260 North Palm Avenue, Suite 400, Fresno, CA 93704
Telephone: (559) 421-7000

Settlement Administrator:

Name of Company: ILYM Group, Inc.
Email Address: claims@ilymgroup.com
Mailing Address: P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781
Telephone: (888) 250-6810
Fax Number: (888) 845-6185

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

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

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

**AVISO DE DEMANDA COLECTIVA Y ACUERDO APROBADO POR EL TRIBUNAL Y
FECHA DE AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL POR EL TRIBUNAL
Cruz Soto contra Espinoza Brothers Food Distribution, Inc., et al.,
Tribunal Superior del Condado de Fresno, Caso No. 23CECG03830**

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó el presente Aviso. Léalo atentamente. No es correo basura, spam, publicidad ni una solicitud por parte de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Usted podría ser elegible para recibir dinero derivado de demandas presentadas por empleados conforme a la Ley de Abogados Privados de California (PAGA) y de una demanda colectiva (en conjunto, las “Demandas”) contra Espinoza Brothers Food Distribution, Inc. y Espinoza Brothers Enterprises LLC (en conjunto, los “Demandados” o las “Compañías”) por presuntas infracciones en materia de salarios y horas de trabajo. Las Demandas fueron presentadas por Cruz Soto y Monica Nanelly Garcia (en conjunto, las “Demandantes”), ex empleadas de las Compañías. En estas Demandas, las Demandantes solicitan el pago de: (1) salarios mínimos, horas extras, pagos de prima por períodos de comida y descanso, gastos de negocio no reembolsados y sanciones legales para un colectivo de empleados por hora no exentos (“Miembros del Colectivo”) que trabajaron para las Compañías durante el Período del Acuerdo Colectivo (del 5 de junio de 2018 al 9 de enero de 2024); y (2) sanciones conforme a la Ley de Abogados Privados de California (PAGA) para todos los empleados por hora no exentos que trabajaron para las Compañías durante el Período conforme a la PAGA (del 2 de febrero de 2022 al 9 de enero de 2024) (“Empleados Afectados”).

Aunque los Demandados niegan todas las alegaciones contenidas en las Demandas operativas presentadas por las Demandantes, y no se ha emitido ninguna decisión respecto del fondo de las alegaciones de las Demandantes, las Partes han acordado resolver las alegaciones colectivas y conforme a la PAGA formuladas por las Demandantes.

El Acuerdo propuesto consta de dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que los Demandados financien Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo, y (2) un Acuerdo conforme a la PAGA que requiere que los Demandados financien Pagos Individuales conforme a la PAGA y paguen sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Con base en los registros de los Demandados y en los supuestos actuales de las Partes, se estima que **su Pago Individual del Acuerdo Colectivo será de \$«Estimated Individual Class Payment» (menos las retenciones correspondientes) y que su Pago Individual conforme a la PAGA será de \$«Estimated Individual PAGA Payment»**. El monto real que usted pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de diversos factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual conforme a la PAGA, entonces, según los registros de los Demandados, usted no es elegible para recibir un Pago Individual conforme a la PAGA conforme al Acuerdo, debido a que no trabajó durante el Período conforme a la PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de los Demandados que indican que **usted trabajó «Class Work Weeks» semanas laborales** durante el Período del Acuerdo Colectivo y que **trabajó «PAGA Pay Periods» períodos de pago** durante el Período conforme a la PAGA. Si usted considera que trabajó más semanas laborales/períodos de pago durante cualquiera de dichos períodos, puede presentar una impugnación a más tardar en la fecha límite. Consulte la Sección 4 del presente Aviso.

El Tribunal ya ha otorgado una aprobación preliminar al Acuerdo propuesto y ha aprobado el presente Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final. Sus derechos legales se ven afectados, ya sea que usted actúe o no. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que usted lo ha leído cuidadosamente y que lo ha comprendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará a las Demandantes y a los abogados de las Demandantes (“Abogados del Colectivo”). El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que exija que los Demandados realicen los pagos conforme al Acuerdo y que exija que los Miembros del Colectivo y los Empleados Afectados renuncien a sus derechos de presentar ciertas reclamaciones contra las Compañías.

Si usted trabajó para las Compañías durante el Período del Acuerdo Colectivo y/o el Período conforme a la PAGA, usted tiene dos opciones básicas conforme al Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para recibir un Pago Individual del Acuerdo Colectivo y/o un Pago Individual conforme a la PAGA. Sin embargo, como Miembro del Colectivo Participante, usted renunciará a su derecho de presentar reclamaciones salariales correspondientes al Período del Acuerdo Colectivo y reclamaciones por sanciones correspondientes al Período conforme a la PAGA contra las Compañías.
- (2) **Excluirse del Acuerdo Colectivo.** Usted puede excluirse del Acuerdo Colectivo (excluirse) presentando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificando de otro modo por escrito al Administrador. Si usted se excluye del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual del Acuerdo Colectivo. Sin embargo, conservará su derecho de presentar personalmente reclamaciones salariales correspondientes al Período del Acuerdo Colectivo contra las Compañías y, si usted es un Empleado Afectado, seguirá siendo elegible para recibir un Pago Individual conforme a la PAGA. Usted no puede excluirse de la parte conforme a la PAGA del Acuerdo propuesto.

Los Demandados no tomarán represalias contra usted por ninguna acción que usted realice con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

Usted no tiene que hacer tomar acción alguna participar en el Acuerdo.	Si usted no toma ninguna acción, será un Miembro del Colectivo Participante, elegible para recibir un Pago Individual del Acuerdo Colectivo y un Pago Individual conforme a la PAGA (si corresponde). A cambio, usted renunciará a su derecho de presentar las reclamaciones salariales contra las Compañías que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Usted puede excluirse del Acuerdo Colectivo pero no del Acuerdo conforme a la PAGA. La fecha límite para excluirse es el 6 de abril de 2026.	Si usted no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, usted será un Miembro del Colectivo No Participante y ya no será elegible para recibir un Pago Individual del Acuerdo Colectivo. Los Miembros del Colectivo No Participantes no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 del presente Aviso. Usted no puede excluirse de la parte conforme a la PAGA del Acuerdo propuesto. Los Demandados deben pagar Pagos Individuales conforme a la PAGA a todos los Empleados Afectados, y los Empleados Afectados deben renunciar a sus derechos de presentar las Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).
Los Miembros del Colectivo Participantes pueden objetar el Acuerdo Colectivo pero no el Acuerdo conforme a la PAGA. Las objeciones por escrito deben presentarse a más tardar el 6 de abril de 2026.	Todos los Miembros del Colectivo que no se excluyan (“Miembros del Colectivo Participantes”) pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si aprueba finalmente el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Colectivo y a las Demandantes que promovieron las Demandas en representación del Colectivo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Colectivo ni a las Demandantes; sin embargo, cada dólar pagado a los Abogados del Colectivo y a las Demandantes reduce el monto total pagado a los Miembros del Colectivo Participantes. Usted puede objetar los montos solicitados por los Abogados del Colectivo o las Demandantes si considera que no son razonables. Consulte la Sección 7 del presente Aviso.
Usted puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 9 de abril de 2026.	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para celebrarse el 9 de abril de 2026. Usted no tiene que asistir, pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros del Colectivo Participantes pueden formular objeciones verbales al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 del presente Aviso.
Usted puede impugnar el cálculo de sus semanas laborales/períodos de pago.	El monto de su Pago Individual del Acuerdo Colectivo y su Pago conforme a la PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales usted trabajó al menos un día durante el Período del Acuerdo Colectivo y cuántos Períodos de Pago usted trabajó al menos un día durante el Período conforme a la PAGA, respectivamente. La cantidad de semanas laborales del Período del Acuerdo Colectivo y la cantidad de períodos de

Las impugnaciones por escrito deben presentarse a más tardar el 6 de abril de 2026.	pago del Período conforme a la PAGA que usted trabajó según los registros de las Compañías se indica en la primera página del presente Aviso. Si usted no está de acuerdo con cualquiera de estos números, debe impugnarlos a más tardar el 6 de abril de 2026. Consulte la Sección 4 del presente Aviso.
--	--

1. ¿DE QUÉ TRATAN LAS DEMANDAS?

Las Demandantes son ex empleadas de las Compañías. Las Demandas acusan a las Compañías de las siguientes infracciones: (1) no pagar salarios mínimos ni salarios por tiempo regular; (2) no pagar horas extras; (3) no proporcionar períodos de comida; (4) no autorizar ni permitir períodos de descanso; (5) no pagar oportunamente los salarios finales al momento de la terminación del empleo; (6) no proporcionar comprobantes de pago detallados y precisos; (7) no indemnizar a los empleados por gastos; (8) prácticas comerciales desleales; y (9) sanciones civiles conforme a la Ley de Abogados Privados de California (PAGA). Las Demandantes están representadas por los abogados en estas Demandas: John G. Yslas y Diego Aviles de Wilshire Law Firm (“Abogados del Colectivo”).

Los Demandados niegan todas las alegaciones formuladas en las Demandas operativas presentadas por las Demandantes, niegan cualquier incumplimiento de las leyes identificadas en dichas Demandas operativas y niegan toda responsabilidad por las causas de acción alegadas. Los Demandados sostienen que cumplieron con todas las leyes aplicables y que no se adeudan salarios ni sanciones.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LAS DEMANDAS HAYAN LLEGADO A UN ACUERDO?

Hasta el momento, el Tribunal no ha emitido ninguna determinación sobre si los Demandados o las Demandantes tienen la razón en cuanto al fondo del asunto.

Mientras tanto, las Demandantes y los Demandados contrataron a un mediador neutral con experiencia, con el fin de resolver las Demandas mediante la negociación de una conclusión del caso por acuerdo (resolver el caso mediante un acuerdo), en lugar de continuar con el proceso de litigio, que es costoso y consume mucho tiempo. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de transacción por escrito (el “Acuerdo”) y convenir solicitar al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a las Demandas y haga exigible el Acuerdo, las Demandantes y los Demandados han negociado un Acuerdo propuesto que está sujeto a la aprobación final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto constituye un compromiso respecto de reclamaciones controvertidas. Al aceptar el Acuerdo, los Demandados no admiten ninguna infracción ni reconocen el mérito de ninguna reclamación. Las Demandantes y los Abogados del Colectivo consideran firmemente que el Acuerdo es favorable para usted, debido a que consideran que: (1) los Demandados han aceptado pagar un monto justo, razonable y adecuado, considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de continuar el litigio; y (2) el Acuerdo responde al mejor interés de los Miembros del Colectivo y de los Empleados Afectados. El Tribunal otorgó aprobación preliminar al Acuerdo propuesto por considerarlo justo, razonable y adecuado, autorizó el presente Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. Los Demandados pagarán \$190,000.00 como el Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). Los Demandados han aceptado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo, los Pagos Individuales conforme a la PAGA, el Pago por Servicios al Representante del Colectivo, los honorarios y gastos de los Abogados del Colectivo, los gastos del Administrador, y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, los Demandados financiarán el Acuerdo Bruto a más tardar 14 días después de que la sentencia dictada por el Tribunal quede firme. La sentencia quedará firme en la fecha en que el Tribunal la dicte, o en una fecha posterior si los Miembros del Colectivo Participantes presentan objeciones al Acuerdo propuesto o si la sentencia es apelada.
2. Deducciones aprobadas por el Tribunal del Monto Bruto del Acuerdo. En la Audiencia de Aprobación

Final, las Demandantes y/o los Abogados del Colectivo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Monto Bruto del Acuerdo, cuyos montos serán determinados por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:

- A. Hasta \$66,500 (35% del Monto Bruto del Acuerdo) para los Abogados del Colectivo por concepto de honorarios de abogados, y hasta \$18,790.00 por concepto de gastos del litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Colectivo han trabajado y han incurrido en gastos relacionados con las Demandas sin recibir pago.
- B. Hasta \$7,500 como Pago al Representante del Colectivo por presentar las Demandas, colaborar con los Abogados del Colectivo y representar al Colectivo. El Pago al Representante del Colectivo será el único dinero que recibirán las Demandantes, además del Pago Individual del Acuerdo Colectivo de las Demandantes y de cualquier Pago Individual conforme a la PAGA.
- C. Hasta \$7,750.00 para el Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
- D. Hasta \$10,000.00 por concepto de Sanciones conforme a la PAGA (PAGA Penalties), asignándose el 75% al pago conforme a la PAGA a la LWDA y el 25% en Pagos Individuales conforme a la PAGA a los Empleados Afectados, con base en sus períodos de pago durante el Período conforme a la PAGA.

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

- 3. Monto Neto del Acuerdo distribuido a los Miembros del Colectivo. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Monto Bruto del Acuerdo (el “Monto Neto del Acuerdo”) mediante la emisión de Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo a los Miembros del Colectivo Participantes con base en sus semanas laborales durante el Período del Acuerdo Colectivo.
- 4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros del Colectivo. Las Demandantes y los Demandados solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 10% de cada Pago Individual del Acuerdo Colectivo a salarios sujetos a impuestos (“Porción Salarial”) y del 90% a intereses y sanciones (“Porción No Salarial”). La Porción Salarial estará sujeta a retenciones y se reportará en los Formularios W-2 del IRS. Los Demandados pagarán por separado los impuestos patronales que adeuden sobre la Porción Salarial. Para fines fiscales, los Pagos Individuales conforme a la PAGA se consideran sanciones en lugar de salarios. El Administrador reportará los Pagos Individuales conforme a la PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque las Demandantes y los Demandados han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le brinda asesoramiento sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o sobre cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas sanciones e intereses por impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido conforme al Acuerdo propuesto. Usted debe consultar con un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

- 5. Necesidad de cobrar oportunamente los cheques de pago. En la parte frontal de cada cheque emitido para los Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo y los Pagos Individuales conforme a la PAGA aparecerá la fecha en que el cheque vence (la fecha de anulación). Si usted no lo cobra antes de la fecha de anulación, su cheque será cancelado automáticamente y el dinero se perderá irrevocablemente para usted, debido a que se pagará a una organización o fundación sin fines de lucro (“Cy Pres”).
- 6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Exclirse). Usted será considerado un Miembro del Colectivo Participante, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 6 de abril de 2026, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la fecha límite de respuesta del 6 de abril de 2026. La Solicitud de Exclusión debe consistir en una carta del Miembro del Colectivo o de su representante, en la que se indique el nombre del Miembro del Colectivo, su domicilio actual, su número de teléfono y una declaración simple manifestando su elección de excluirse del Acuerdo. Los Miembros del Colectivo excluidos (es decir, Miembros del Colectivo No Participantes)

no recibirán Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo, pero conservarán sus derechos de presentar personalmente reclamaciones relacionadas con salarios y horas de trabajo contra las Compañías.

Usted no puede excluirse de la parte conforme a la PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Colectivo que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros del Colectivo No Participantes) seguirán siendo elegibles para recibir Pagos Individuales conforme a la PAGA y están obligados a renunciar a su derecho de presentar reclamaciones conforme a la PAGA contra las Compañías basadas en los hechos del Período conforme a la PAGA alegados en las Demandas.

7. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el Tribunal deniega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal decida no otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o decida no dictar una sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una sentencia que sea revocada en apelación. Las Demandantes y los Demandados han acordado que, en cualquiera de estos casos, el Acuerdo quedará sin efecto: los Demandados no pagarán ninguna suma de dinero y los Miembros del Colectivo no liberarán ninguna reclamación.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, ILYM Group, Inc. (el “Administrador”), para enviar este Aviso, calcular y efectuar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Colectivo. El Administrador también decidirá las impugnaciones de los Miembros del Colectivo relacionadas con semanas laborales, enviará y reenviará por correo los cheques del Acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se incluye en la Sección 9 del presente Aviso.
9. Liberación de reclamaciones de los Miembros del Colectivo Participantes. Después de que la sentencia quede firme y los Demandados hayan financiado en su totalidad el Monto Bruto del Acuerdo y, por separado, hayan pagado todos los impuestos patronales correspondientes, los Miembros del Colectivo Participantes quedarán legalmente impedidos de presentar cualquiera de las reclamaciones liberadas conforme al Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted se haya excluido válidamente del Acuerdo Colectivo, usted no podrá demandar, continuar demandando ni formar parte de ninguna otra demanda contra las Compañías o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período del Acuerdo Colectivo y por sanciones conforme a la PAGA basadas en los hechos del Período conforme a la PAGA, según se alega en las Demandas y según se resuelve mediante el presente Acuerdo.

Los Miembros del Colectivo Participantes estarán sujetos a la siguiente liberación:

Todos los Miembros del Colectivo Participantes, en nombre propio y en nombre de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, albaceas, administradores, sucesores y cesionarios, presentes y anteriores, liberan a las Partes Liberadas de: (i) todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos del Período del Acuerdo Colectivo establecidos en la Demanda Operativa y determinados en el curso de las Demandas, incluyendo, por ejemplo: (a) cualquiera y todas las reclamaciones relacionadas con el presunto incumplimiento de pagar salarios mínimos y salarios por tiempo regular; (b) cualquiera y todas las reclamaciones relacionadas con el presunto incumplimiento de pagar horas extras; (c) cualquiera y todas las reclamaciones relacionadas con el presunto incumplimiento de proporcionar períodos de comida; (d) cualquiera y todas las reclamaciones relacionadas con el presunto incumplimiento de autorizar y permitir períodos de descanso; (e) cualquiera y todas las reclamaciones relacionadas con el presunto incumplimiento de pagar oportunamente los salarios finales al momento de la terminación del empleo; (f) cualquiera y todas las reclamaciones relacionadas con el presunto incumplimiento de proporcionar comprobantes de pago detallados y precisos; y (g) cualquiera y todas las reclamaciones relacionadas con el presunto incumplimiento de indemnizar a los empleados por gastos. Las reclamaciones liberadas incluyen todas las reclamaciones basadas en los hechos del Período del Acuerdo Colectivo establecidos en la Demanda Operativa que surjan conforme al Código Laboral de California (incluidas las secciones 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 218.6, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1194.2, 1197, 1198 y 2802); las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial de California; y la Sección 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California. Salvo lo dispuesto en la Sección 5.3 del Acuerdo de Transacción, los Miembros del Colectivo Participantes no liberan ninguna otra reclamación, incluidas reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, infracción de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro de desempleo,

discapacidad, seguridad social, compensación laboral, o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período del Acuerdo Colectivo.

10. Liberación de reclamaciones conforme a la PAGA de los Empleados Afectados. Después de que la sentencia del Tribunal quede firme y los Demandados hayan pagado el Monto Bruto del Acuerdo (y, por separado, hayan pagado los impuestos patronales correspondientes), todos los Empleados Afectados quedarán impedidos de presentar reclamaciones conforme a la PAGA contra las Compañías, independientemente de si se excluyen del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Afectados, incluidos aquellos que son Miembros del Colectivo Participantes y aquellos que se excluyen del Acuerdo Colectivo, no podrán demandar, continuar demandando ni participar en ninguna otra reclamación conforme a la PAGA contra las Compañías o sus entidades relacionadas basada en los hechos del Período conforme a la PAGA alegados en las Demandas y resueltos mediante el presente Acuerdo.

Las liberaciones de los Empleados Afectados para Miembros del Colectivo Participantes y No Participantes son las siguientes:

Se considera que todos los Empleados Afectados (independientemente de si son Miembros del Colectivo Participantes o Miembros del Colectivo No Participantes) liberan, en nombre propio y en nombre de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, albaceas, administradores, sucesores y cesionarios, presentes y anteriores, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por Sanciones conforme a la PAGA (PAGA Penalties) que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos del Período conforme a la PAGA establecidos en la Demanda Operativa, el Aviso conforme a la PAGA, y determinados en el curso de las Demandas, incluyendo, por ejemplo: (a) cualquiera y todas las reclamaciones relacionadas con el presunto incumplimiento de pagar salarios mínimos y salarios por tiempo regular; (b) cualquiera y todas las reclamaciones relacionadas con el presunto incumplimiento de pagar horas extras; (c) cualquiera y todas las reclamaciones relacionadas con el presunto incumplimiento de proporcionar períodos de comida; (d) cualquiera y todas las reclamaciones relacionadas con el presunto incumplimiento de autorizar y permitir períodos de descanso; (e) cualquiera y todas las reclamaciones relacionadas con el presunto incumplimiento de pagar oportunamente los salarios finales al momento de la terminación del empleo; (f) cualquiera y todas las reclamaciones relacionadas con el presunto incumplimiento de proporcionar comprobantes de pago detallados y precisos; y (g) cualquiera y todas las reclamaciones relacionadas con el presunto incumplimiento de indemnizar a los empleados por gastos. Las reclamaciones liberadas incluyen todas las reclamaciones basadas en los hechos del Período del Acuerdo Colectivo establecidos en la Demanda Operativa que surjan conforme al Código Laboral de California (incluidas las secciones 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 218.6, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1194.2, 1197, 1198 y 2802); las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial de California; y la Sección 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo mediante: (a) dividir el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de semanas laborales trabajadas por todos los Miembros del Colectivo Participantes; y (b) multiplicar el resultado por la cantidad de semanas laborales trabajadas por cada Miembro del Colectivo Participante individual.
2. Pagos Individuales conforme a la PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales conforme a la PAGA mediante: (a) dividir \$2,500.00 entre el número total de períodos de pago conforme a la PAGA trabajados por todos los Empleados Afectados; y (b) multiplicar el resultado por la cantidad de períodos de pago durante el Período conforme a la PAGA trabajados por cada Empleado Afectado individual.
3. Impugnaciones de Semanas Laborales/Períodos de Pago. La cantidad de semanas laborales del Acuerdo Colectivo que usted trabajó durante el Período del Acuerdo Colectivo y la cantidad de períodos de pago conforme a la PAGA que usted trabajó durante el Período conforme a la PAGA, según constan en los registros de las Compañías, se indican en la primera página del presente Aviso. Usted tiene hasta el 6 de abril de 2026 para impugnar el número de semanas laborales y/o períodos de pago que se le hayan acreditado. Usted puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La Sección 9 del presente Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Usted debe sustentar su impugnación enviando copias de recibos de pago u otros registros. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de semanas laborales y/o períodos de pago efectuado por los Demandados con base en los registros de las Compañías, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información en contrario. Debe enviar copias y no originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de semanas laborales y/o períodos de pago con base en lo que usted presente y en los argumentos de los Abogados del Colectivo (quienes abogarán en favor de los Miembros del Colectivo Participantes) y del abogado de los Demandados. La decisión del Administrador será definitiva. Usted no podrá apelar ni impugnar de ningún otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ EL PAGO?

1. Miembros del Colectivo Participantes. El Administrador enviará, por correo postal de los Estados Unidos, un solo cheque a cada Miembro del Colectivo Participante (es decir, cada Miembro del Colectivo que no se excluya), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Afectados. El cheque único combinará el Pago Individual del Acuerdo Colectivo y el Pago Individual conforme a la PAGA.
2. Miembros del Colectivo No Participantes. El Administrador enviará, por correo postal de los Estados Unidos, un solo cheque de Pago Individual conforme a la PAGA a cada Empleado Afectado que se excluya del Acuerdo Colectivo (es decir, cada Miembro del Colectivo No Participante).

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

6. ¿CÓMO ME EXCLUYO DEL ACUERDO COLECTIVO?

Presente una carta por escrito y firmada que incluya su nombre, domicilio actual, número de teléfono y una declaración simple indicando que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá con base en cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar las Demandas como *Cruz Soto v. Espinoza Brothers Food Distribution, et al*, Tribunal Superior del Condado de Fresno, Caso No. 22CECG03830, e incluir su información de identificación (nombre completo, domicilio, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de Seguro Social para fines de verificación). Usted debe presentar la solicitud personalmente. Si otra persona presenta la solicitud por usted, esta no será válida. **El Administrador debe recibir su solicitud de exclusión a más tardar el 6 de abril de 2026, de lo contrario será inválida.** La Sección 9 del presente Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO PRESENTAR UNA OBJECCIÓN AL ACUERDO?

Solo los Miembros del Colectivo Participantes tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si presentará una objeción, quizá desee ver qué es lo que las Demandantes y los Demandados están solicitando que el Tribunal apruebe. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Final, los Abogados del Colectivo y/o las Demandantes presentarán ante el Tribunal: (1) una Moción de Aprobación Final que incluye, entre otras cosas, las razones por las cuales el Acuerdo propuesto es justo; y (2) una solicitud de Honorarios, Gastos del Litigio y Pago por Servicios en la que se indique: (i) el monto que los Abogados del Colectivo solicitan por concepto de honorarios de abogados y gastos del litigio; y (ii) el monto que las Demandantes solicitan como Pago por Servicios al Representante del Colectivo. Previa solicitud razonable, los Abogados del Colectivo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 del presente Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno para usted. Usted también puede consultarlos en el sitio web del Administrador <https://ilymgroup.com/EspinozaBrothers> o en el sitio web del Tribunal (<https://www.fresno.courts.ca.gov/online-services/case-information>).

Un Miembro del Colectivo Participante que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la solicitud de Honorarios, Gastos del Litigio y Pago por Servicios puede optar por presentar una objeción, por ejemplo, señalando que el Acuerdo propuesto es injusto, o que los montos solicitados por los Abogados del Colectivo o las Demandantes son demasiado altos o demasiado bajos. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 6 de abril de 2026.** Asegúrese de indicar al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar las Demandas

como Cruz Soto v. Espinoza Brothers Food Distribution, et al, Tribunal Superior del Condado de Fresno, Caso No. 22CECG03830, e incluya su nombre, domicilio actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo con las Compañías, y firme la objeción. La Sección 9 del presente Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Como alternativa, un Miembro del Colectivo Participante puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que presente una objeción a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para informar al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 del presente Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles específicos sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Usted puede, pero no está obligado a, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 9 de abril de 2026 a las 3:30 p.m. en el Departamento 503 del Tribunal Superior de Fresno, ubicado en 1100 Van Ness Avenue, Fresno, CA 93724. En la audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y qué parte del Monto Bruto del Acuerdo se pagará a los Abogados del Colectivo, a las Demandantes y al Administrador. El Tribunal invitará a presentar comentarios a quienes formulen objeciones, a los Abogados del Colectivo y a los abogados de los Demandados antes de emitir una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea en persona o de manera virtual. Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

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

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que los Demandados y las Demandantes han prometido hacer conforme al Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la sentencia o cualquier otro documento relacionado con el Acuerdo es visitar el sitio web de ILYM Group, Inc. en <https://ilymgroup.com/EspinozaBrothers>. Usted también puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Colectivo o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior ingresando a (<http://www.https://www.fresno.courts.ca.gov/divisions/civil/remote-appearance-information>). Asimismo, puede solicitar una cita para revisar personalmente los documentos del Tribunal en la Oficina del Secretario del Tribunal llamando al (559) 457-2000.

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

Abogados del Colectivo

Nombre del Abogado:	John G. Yslas y Diego Aviles
Correo electrónico:	jyslas@wilshirelawfirm.com and daviles@wilshirelawfirm.com ;
Nombre del Despacho:	Wilshire Law Firm
Dirección postal:	3055 Wilshire Blvd., 12 th Floor, Los Angeles, CA 90010
Teléfono:	(213) 381-9988

Abogados de los Demandados

Nombre del Abogado:	Howard Sagaser y Ian Wieland
Correo electrónico:	has@sw2law.com and ian@sw2law.com
Nombre del Despacho:	Sagaser, Watkins & Wieland
Dirección postal:	5260 North Palm Avenue, Suite 400, Fresno, CA 93704
Teléfono:	(559) 421-7000

Administrador del Acuerdo

Nombre de la Compañía:	ILYM Group, Inc.
Correo electrónico:	claims@ilymgroup.com

Dirección postal: P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781
Teléfono: (888) 250-6810
Fax: (888) 845-6185

10. ¿QUÉ SUCEDE SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si usted pierde o extravía su cheque del Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará, siempre y cuando usted solicite el reemplazo antes de la fecha de anulación indicada en la parte frontal del cheque original. Si su cheque ya se encuentra anulado, usted no tendrá ninguna forma de recuperar el dinero.

11. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO MI DOMICILIO?

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

Soto v. Espinoza Brothers Food Distribution, Inc., et at.

c/o ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

«ILYMID QR Code»

ILYMID: «ILYMID»

«First_Name» «Last_Name»

«Address_1»

«City», «State» «Zip_Code»