

CLASS AND PAGA NOTICE

Aidee Fabian v. Fruth Custom Plastics, Inc., Superior Court of the State of California for the County of Orange, Case Number: 30-2024-01408686-CU-OE-CXC

A court authorized this Notice. This is not a solicitation by a lawyer. You are not being sued.

Your legal rights are affected whether you act or not. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it.

Why should you read this Notice?

A proposed settlement (the “Settlement”) has been reached in the class action lawsuit entitled *Aidee Fabian v. Fruth Custom Plastics, Inc.*, Superior Court of the State of California for the County of Orange, Case Number: 30-2024-01408686-CU-OE-CXC (the “Action”). The Settlement has two components, the settlement of class action claims (the “Class Released Claims”) and the settlement of California Private Attorneys General Act (“PAGA”) claims (the “PAGA Claims”).

The Court has determined that there is sufficient evidence to suggest that the Settlement might be fair, adequate, and reasonable, and that any final determination of those issues will be made at the final approval hearing.

The Settlement covers all hourly employees who were employed by Fruth Custom Plastics, Inc. (“Defendant”) at any time in the state of California during the period of June 21, 2020, through September 30, 2025 (the “Class Period”). You are receiving this notice because Defendant’s records show that you worked as an hourly employee for Defendant during the Class Period. The Court ordered that this Notice be sent to you because you may be entitled to money under the Settlement and because the Settlement affects your legal rights with respect to the Class Released Claims.

If you also worked as an employee who was employed by Defendant during the period of April 15, 2023, through September 30, 2025 (the “PAGA Period”) (collectively, the “Aggrieved Employees”), you may also qualify for a settlement payment as a result of the settlement of the PAGA Claims. If eligible as an Aggrieved Employee, you will still receive your portion of the PAGA settlement regardless of how you respond to this Notice, and the PAGA Claims will still be released by the Settlement.

Your options are further explained in this Notice. To exclude yourself from the class action portion of the Settlement, or object to the Settlement, you must take action by certain deadlines. If you want to participate in the Settlement as proposed, you don’t need to do anything to obtain your share of the settlement.

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT:	
DO NOTHING	If you do nothing, you will be considered part of the Settlement Class and will receive settlement benefits. You will also give up your rights to pursue a separate legal action against Defendant for the claims released under the Settlement.
EXCLUDE YOURSELF FROM THE SETTLEMENT CLASS	If you do not wish to participate in the class action portion of the Settlement, you may exclude yourself by submitting a written request to be excluded. However, if you do so, you will not receive any payment under the Settlement for the class claims. If you exclude yourself from the Settlement, you will still receive your settlement payment for the release of the PAGA Claims if you are eligible; you cannot exclude yourself from that portion of the settlement.
OBJECT	To object to the Settlement, you may object orally at the Final Approval Hearing, or you may write to the Settlement Administrator about why you don’t like the Settlement. This option is available only if you do not exclude yourself from the Settlement.
DISPUTE WORK WEEKS	If you believe your workweek count is incorrect, you have the right to submit a dispute with the Settlement Administrator.

Who is affected by this proposed Settlement?

The Court has certified, for settlement purposes only, the following Class: all hourly employees who were employed by Defendant at any time in the state of California during the Class Period. According to Defendant's records, you are a member of the Class (a "Class Member"). Also, according to Defendant's records, you were employed from June 21, 2020, through September 30, 2025, and are therefore a PAGA Aggrieved Employee.

What is this case about?

In the Action, Aidee Fabian ("Plaintiff") alleges on behalf of herself and the Class (and with respect to the PAGA Claim, on behalf of the State of California) the following claims against Defendant: (1) failure to provide meal periods pursuant to Labor Code Sections 226.7, 510, 512, 1194, 1197 and Industrial Welfare Order 1-2001, Section 11; (2) failure to provide rest periods pursuant to Labor Code Section 226.7, 512 and Industrial Welfare Order 1-2001, Section 12; (3) failure to pay overtime wages pursuant to Labor Code Sections 510, 1194, 1198, Industrial Welfare Order 1-2001, Section 3; (4) failure to pay minimum wages pursuant to Labor Code Section 1194, 1197, 1197.1, and Industrial Welfare Order 1-2001, Section 4; (5) failure to pay timely wages in violation of Labor Code Sections 204 and 210; (6) failure to pay all wages owed and due at termination of employment in violation of Labor Code Sections 200, 201, 202 and 203; (7) failure to provide accurate itemized wage statements in violation of Labor Code Section 226, 226.3, 226.7, 558 and Industrial Welfare Order 1-2001, Section 7; (8) failure to maintain records in violation of Labor Code Sections 226, 1174, 1174.5, and Industrial Welfare Order 1-2001, Section 7; (9) failure to indemnify for necessary expenditures when working pursuant to Labor Code Section 2802; (10) violation of the California Unfair Competition Law in violation of Business and Professions Code Section 17200; and (11) and violation of the California Private Attorneys' General Act ("PAGA"), Labor Code Sections 2698, 2699 and 2699.5, predicated on the violations of the California Labor Code and IWC Wage Order 1-2001, 4-2001 and 7-2001, as alleged in the Operative Complaint and the LWDA Notice dated April 15, 2024.

Defendant denies any and all wrongdoing and maintains that it has complied with all laws alleged to have been violated in the First Amended Class Action and PAGA Complaint ("Operative Complaint") filed by Plaintiff as part of this Settlement. Defendant notes that this Settlement was established specifically to avoid the costs of proceeding with litigation and does not constitute an admission of liability by Defendant. The Court has not ruled on the merits of Plaintiff's claims or Defendant's defenses.

This Settlement is a compromise reached after good faith, arm's-length negotiations between Plaintiff and Defendant (the "Parties"), through their attorneys and a mediator. Both sides agree that in light of the risks and expenses associated with continued litigation, this Settlement is fair, adequate and reasonable. Plaintiff and Class Counsel believe this Settlement is in the best interests of the Class. The Court has granted preliminary approval of this Settlement.

Who are the attorneys in this Lawsuit?

Class Counsel

THE WHEELER LAW FIRM, APC
Scott Ernest Wheeler
Justin A. Wheeler
250 West First Street, Suite 216
Claremont, California 91711
Telephone: (909) 621-4988
Facsimile: (909) 621-4622
Email: sew@scottwheelerlawoffice.com
jaw@scottwheelerlawoffice.com

Defendant's Counsel

CDF LABOR LAW LLP
Marie D. DiSante
mdisante@cdflaborlaw.com
Dalia Z. Khatib
dkhatib@cdflaborlaw.com
18300 Von Karman Avenue, Suite 800
Irvine, CA 92612
Telephone: (949) 622-1661

What will I receive under the Settlement?

Subject to final Court approval, Defendant will pay the total sum of \$575,000 (the "Gross Settlement Amount"). It is estimated that, subject to Court approval, after deducting the attorney's fees and costs, service awards to Plaintiff, payment to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA") and Aggrieved Employees for the PAGA settlement, and settlement administration costs from Gross Settlement Amount, there will be a Net Settlement Amount of at least \$314,525.00.

From this Net Settlement Amount, Individual Settlement Payments will be paid to each Class Member who does not opt out of the Settlement Class ("Settlement Class Member"). The Net Settlement Amount shall be divided among all Settlement Class Members based on the ratio of the number of compensable work weeks worked by each Settlement Class Member to the total number of work weeks worked by all Settlement Class Members, calculated based on Defendant's records.

According to Defendant's records, during the period of June 21, 2020, through September 30, 2025, you worked **84** compensable work weeks in California, as an hourly employee, and therefore, your settlement payment as a Class Member is estimated to be **\$1,106.69**.

According to Defendant's records, during the period of April 15, 2023, through September 30, 2025, you worked **20** PAGA pay periods in California, as an hourly employee, and therefore, your portion of the settlement of the PAGA claim is estimated to be **\$30.57**.

Your settlement payments are only estimates, and the recovery will vary. Your actual settlement payments may be higher or lower than estimated. The estimated range of settlement payments to Class Members from the class action portion of the Settlement varies from \$13.17 to \$6,636.28. The range of settlement payments to Aggrieved Employees from the PAGA portion of the Settlement will range from \$9.17 to \$99.35.

If you wish to dispute the number of compensable work weeks credited to you, you must submit a written dispute to the Settlement Administrator at P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781 by mail, postmarked no later than November 10, 2026, or by fax to (888) 845-6185 or e-mail by info@ilymgroup.com. The dispute must: (1) contain your full name, current address, telephone number, the last four digits of your Social Security number or full employee ID number; (2) contain the case name and case number; (3) contain a clear statement explaining that you wish to dispute the number of compensable work weeks and the basis for your dispute, including evidence sufficient to prove that Defendant's workweek calculation is incorrect, if any; and (4) be signed by you. You may also dispute your PAGA pay periods by following the same process you can dispute your compensable work weeks set forth above. You should attach any documentation in support of your dispute. The Work Week Dispute Form is attached to this notice for your convenience.

When and how will I receive payment?

If the Court grants final approval of the Settlement, and only after the Effective Date of the Settlement defined below, the Settlement Administrator will send you a settlement check (unless you exclude yourself from the Settlement as discussed in this letter). The settlement approval process takes time so please be patient.

Class Members are responsible for paying taxes on any amounts received. This Notice is not tax advice and you should consult your tax advisor. Checks will be valid and negotiable for one-hundred and eighty (180) days; after that checks will become void and a stop payment will be placed on the uncashed checks. Settlement checks that are not cashed within one-hundred and eighty (180) days of mailing, or are returned to the Settlement Administrator, will be cancelled and the Settlement Administrator shall send the funds associated with uncashed checks to Legal Aid at Work's Wage Protection Clinic. All funds attributable to PAGA penalties that are not timely negotiated by an Aggrieved Employee will also be paid to Legal Aid at Work's Wage Protection Clinic. The class action settlement payment issued to you will be allocated as follows: twenty-five percent (25%) as wages, fifty-five percent (55%) as penalties, ten percent (10%) as reimbursements for business expenses; and ten percent (10%) as interest. The wage portion of the Individual Settlement Payment shall be subject to withholding of applicable local, state, and federal taxes, and the Settlement Administrator shall deduct applicable payroll taxes from the wage portion of the Individual Settlement Payment. None of the Parties or attorneys make any representations concerning the tax implications of this payment. Settlement Class Members may wish to consult with their own tax advisors concerning the tax consequences of the Settlement. The penalties and interest portion will not be subject to withholdings and a 1099 will be provided to you for these payments. The PAGA Payments are allocated as 100% to penalties. PAGA Payments will not be subject to withholdings and a 1099 will be provided for this payment.

How will the lawyers be paid and how will other funds under the Settlement be distributed?

Class Counsel will ask the Court to award attorneys' fees not to exceed One-Hundred and Ninety Thousand and Four Hundred and Seventy-Five Dollars (\$191,475.00) or thirty-three and one-third (33.333) percent of the Gross Settlement Amount, and reimbursement of reasonable litigation costs not to exceed \$17,000. In addition, Class Counsel will ask the Court to authorize Class Representative Service Award payment of up to \$7,000 for his efforts in representing the Class. The cost of administering the Settlement will not exceed \$15,000. A payment in the amount of \$22,500 will also be made to the LWDA for its share of

PAGA penalties, while \$7,500 will be paid to PAGA Aggrieved Employees. Any of these amounts not awarded by the Court will be included in the estimated net settlement of \$314,525.00 and will be distributed to Settlement Class Members.

What claims are being released by the proposed Settlement?

As of the Effective Date, and in exchange for the consideration provided under this Settlement, Settlement Class Members shall fully and finally release and discharge Defendant and each of the Released Parties, from the “Class Released Claims,” defined as: from any and all claims, debts, liabilities, demands, obligations, guarantees, costs, expenses, attorneys’ fees, damages, action or causes of action arising out of the allegations and claims asserted in the operative Complaint, including without limitation to, any and all claims for alleged unpaid wages (including but not limited to minimum, overtime, final pay upon termination), alleged unpaid meal and rest period premiums, alleged unpaid recovery period premiums, failure to pay timely wages, failure to maintain required records, itemized wage statements, failure to reimburse for reasonable and necessary business expenses, California Civil Code, or Business and Professions Code Section 17200, and claims for restitution and other equitable relief, liquidated damages, or penalties; any other benefit claimed on account of the allegations asserted in the operative Complaint; and any other Labor Code violations that were alleged in the operative Complaint, or that could have been alleged in the operative Complaint based on the facts alleged in the operative Complaint, which includes alleged violations of Labor Code sections 200, 201, 202, 203, 204, 210, 226, 226.3, 226.7, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198,, 2802, IWC Wage Order 1-2001, California Civil Code sections 3287, 3288, 1021.5, California Business and Professions Code, Section 17200. This release shall apply to all claims arising at any point during the Class Period.

In addition, as of the Effective Date, Plaintiff, on behalf of the State of California and each PAGA Member will release the Released Parties from all claims for civil penalties under the California Labor Code, Wage Orders, regulations, and/or any other provisions of state and federal law against the Released Parties that were alleged in the Action and that reasonably could have been alleged in the Action based on the allegations contained in the LWDA Letter and/or the operative complaint and any amendments thereto, including, without limitation, all claims for civil penalties under PAGA (Labor Code § 2698 *et seq.*), related to (1) failure to provide meal breaks or meal premium pay; (2) failure to provide recovery breaks or recovery premium pay; (3) failure to provide rest periods or rest period premium pay; (4) failure to pay overtime wages and failure to properly calculate overtime wages; (5) failure to pay travel time; (6) failure to pay training time; (7) failure to pay wages at the regular rate of pay; (8) failure to pay training time; (9) rounding timekeeping; (10) unpaid wages for COVID-19 screening, donning, and doffing; (11) failure to pay minimum wages; (12) failure to pay timely wages; (13) willful failure to pay discharged or quitting employees all wages due; (14) failure to provide accurate itemized wage statements; (15) failure to maintain records; (16) failure to provide notice of COVID exposure; (17) failure to provide suitable seating; (18) failure to maintain temperature of interior work area at a level of reasonable comfort; (19) failure to comply with Lab. Code Section 432; (20) failure to indemnify for employment expenditures, and/or losses, violations that were alleged in the operative Complaint, or that could have been alleged in the operative Complaint based on the facts alleged in the operative Complaint, which includes, but is not limited to, alleged violations of Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 210, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 432, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2802, 2810.5, 2698, 6409.6, 6432, and IWC Wage Order No. 1-2001, 4-2001, 7-2001.

“Released Parties” collectively means: Defendant and any past, present or future parent, subsidiary, affiliate, predecessor or successor, and all agents, employees, owners, shareholders, insurers, reinsurers, assigns, officers, directors and attorneys thereof, including C-P Flexible Packaging and CF&B Manufacturing, Inc. dba Clean Room Film & Bags.

“Effective Date” means the date that Defendant funds the Gross Settlement Amount and the Superior Court’s Final Approval Order and Judgment becomes final. The Superior Court’s Final Approval Order and Judgment “becomes final” upon the latter of: (a) if there is no Objection to the Settlement, or if there is an Objection but it is withdrawn, then, the date that the Final Approval Order and Judgment is filed by the Court; (b) if there is an Objection to the Settlement that is not withdrawn, but no appeal is commenced thereafter, then, sixty-five (65) calendar days following the date that the Final Approval Order and Judgment is filed by the Court; or (c) if there is an Objection to the Settlement, that is not withdrawn, and any appeal, writ, or other appellate proceeding opposing the Settlement has been filed within sixty-five (65) calendar days following the date that the Final Approval Order and Judgment is filed by the Court, then, twenty (20) calendar days after any such appeal, writ, or other appellate proceeding opposing the validity of the Settlement has been resolved finally and conclusively with no right to pursue further remedies or relief or is withdrawn.

The Final Approval Order and Judgment whether favorable or not will be entered by the Court. All Class Members who do not request exclusion from the Settlement will be bound by the Court’s Final Judgment pursuant to California Rules of Court, Rule 3.766(d)(4).

What are my options?

You have several options with respect to the class action portion of this Settlement. You may: (A) remain in the Class and receive payment under the Settlement; or (B) exclude yourself from the Settlement. If you choose option (A), you may also object to the Settlement.

OPTION A. Remain in the Class. If you remain in the Class, you will receive payment and be represented by Class Counsel. If you wish to remain in the Class and be eligible to receive a payment under the Settlement, you do *not* need to take any action. By remaining in the Class and receiving settlement monies, you consent to the release of the Released Claims as described above.

OPTION B. If You Do Not Want To Be Bound By The Settlement. If you do not want to be part of the class action portion of the Settlement, you must mail a Request for Exclusion to the Settlement Administrator at 2832 Walnut Avenue, Suite C, Tustin, California 92780 or fax or e-mail a Request for Exclusion to ILYM Group, Inc. by the November 10, 2026. Your Request for Exclusion must: (1) contain your full name, address, and telephone number, the last four digits of your social security number; (2), contain the case name and case number; and (3) a clear statement you are electing to be excluded from the Settlement; and (4) be signed by you. In order to be timely, your Request for Exclusion must be postmarked, faxed or e-mailed, on or before November 10, 2026. If you do not submit a valid and timely Request for Exclusion, your Request for Exclusion will be rejected, you will be deemed a member of the Settlement Class, and you will be bound by the release of Released Claims as described above. If you submit a valid and timely Request for Exclusion, you will *not* be entitled to any payment as a Class Member from the Net Settlement Amount and you will not release the Class Released Claims. If you are a PAGA Aggrieved Employee, you will still receive a PAGA payment and be subject to the PAGA release outlined above even if you submit a Request for Exclusion. The Request for Exclusion form is attached to this notice for your convenience

Objecting to the Settlement: If you believe the proposed Settlement is not fair, reasonable or adequate in any way, you may object to it. To object, you can appear at the Final Approval Hearing and make an oral objection or make a written objection. To object in writing, you must mail a written statement of objection to ILYM Group, Inc. at 2832 Walnut Avenue, Suite C, Tustin, California 92780, or e-mail or fax the written objection to info@ilymgroup.com. The written objection should contain the following: (1) your full name, current address, and signature; (2) a clear reference to the Action; and (3) a statement of the specific reasons why the objector believes the Settlement Agreement is unfair or objects to the Settlement Agreement. In order to be timely, the written objection must be postmarked, faxed or e-mailed, on or before November 10, 2026. Class Counsel will provide the Court with your written objection prior to the Final Approval Hearing. You can also hire an attorney at your own expense to represent you in your objection. The Objection Form is attached to this notice for your convenience. Even if you do not object in writing you may still appear and be heard at the Final Approval Hearing.

You cannot object to the Settlement if you request exclusion from the Settlement.

What is the next step in the approval of the Settlement?

The Court will hold a final approval hearing regarding the fairness, reasonableness and adequacy of the proposed Settlement and the plan of distribution of the payments described herein, on December 3, 2026, at 2:00 p.m., in Department CX102 of the Orange County Superior Court, Civil Complex Center, located at 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, California 92701. The final approval hearing may be continued without further notice to Class Members unless they have filed an objection to the Settlement. You are not required to attend the Final Approval Hearing in order to receive payment under the Settlement.

How can I get additional information?

This Notice summarizes the Action and the basic terms of the Settlement. For more complete information, the pleadings and other records in this litigation may be examined during regular court hours at the Orange County Superior Court, Civil Complex Center, located at 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, California 92701. A copy of the Settlement Agreement was filed on November 13, 2025, and is attached to the Declaration of Scott Ernest Wheeler In Support of Plaintiff's Motion for Preliminary Approval. A copy of the Amendment to the Settlement Agreement was filed on May 4 2026, and is attached to the Supplemental Declaration of Scott Ernest Wheeler In Support of Plaintiff's Motion for Preliminary Approval. A copy of the Second Amendment to the Settlement Agreement was filed on July 8, 2026, and is attached to the Further Supplemental Declaration of Scott Ernest Wheeler In Support of Plaintiff's Motion for Preliminary Approval. You can also visit the Court's website at: <https://www.occourts.org/online-services> for more information, including obtaining a copy of the Settlement Agreement online.

The Settlement Administrator also has a website at: <https://ilymgroup.com/FruthCustomPlastics> with links to this Notice and key case documents, including the Settlement Agreement, Amendment and Second Amendment.

PLEASE DO NOT CALL OR WRITE THE COURT ABOUT THIS NOTICE

AVISO DE LA DEMANDA COLECTIVA Y DE LA PAGA

Aidee Fabian v. Fruth Custom Plastics, Inc., Tribunal Superior del Estado de California para el Condado de Orange, Caso Número: 30-2024-01408686-CU-OE-CXC

Un tribunal autorizó el presente Aviso. Esto no es una oferta de servicios por parte de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Sus derechos legales se ven afectados tanto si realiza una acción como si no. Lea con atención el presente Aviso. Se considerará que usted ha leído con atención y comprendido dicho documento.

¿Por qué debe leer el presente Aviso?

Se ha llegado a un acuerdo de conciliación propuesto (el “Acuerdo de Conciliación”) en la demanda colectiva titulada *Aidee Fabian v. Fruth Custom Plastics, Inc.*, ante el Tribunal Superior del Estado de California para el Condado de Orange, Caso Número: 30-2024-01408686-CU-OE-CXC (la “Demanda”). El Acuerdo de Conciliación consta de dos componentes: la conciliación de las reclamaciones de la demanda colectiva (las “Reclamaciones Exoneradas de la Demanda Colectiva”) y la conciliación de las reclamaciones en virtud de la Ley del Procurador General Privado de California (“PAGA”, por sus siglas en inglés) (las “Reclamaciones de la PAGA”).

El Tribunal ha determinado que existen pruebas suficientes que sugieren que el Acuerdo de Conciliación podría ser justo, adecuado y razonable, y que cualquier resolución definitiva sobre estos asuntos se tomará en la audiencia de aprobación definitiva.

El Acuerdo de Conciliación abarca a todos los empleados con salario por hora que hayan estado contratados por Fruth Custom Plastics, Inc. (“Demandado”) en cualquier momento en el estado de California durante el período comprendido entre el 21 de junio de 2020 y el 30 de septiembre de 2025 (el “Período de la Demanda Colectiva”). Usted recibe el presente aviso porque, según los registros del Demandado, trabajó como empleado remunerado por hora para el Demandado durante el Período de la Demanda Colectiva. El Tribunal ordenó que se le enviara el presente Aviso porque es posible que tenga derecho a recibir una suma de dinero en virtud del Acuerdo de Conciliación y porque dicho Acuerdo de Conciliación afecta sus derechos legales con respecto a las Reclamaciones Exoneradas de la Demanda Colectiva.

Si usted también trabajó como empleado contratado por el Demandado durante el período comprendido entre el 15 de abril de 2023 y el 30 de septiembre de 2025 (el “Período de la PAGA”) (en conjunto, los “Empleados Agraviados”), es posible que también reúna los requisitos para recibir un pago en virtud del acuerdo de conciliación respecto a las Reclamaciones de la PAGA. Si cumple con los requisitos para ser considerado un “Empleado Agraviado”, seguirá recibiendo su parte de la PAGA independientemente de cómo responda al presente Aviso, y las Reclamaciones de la PAGA quedarán exoneradas en virtud del Acuerdo de Conciliación.

En el presente Aviso se explican con mayor detalle sus opciones. Para excluirse voluntariamente de la parte del Acuerdo de Conciliación correspondiente a la Demanda Colectiva, o para objetar el Acuerdo de Conciliación, debe tomar medidas dentro de los plazos establecidos. Si desea participar en el Acuerdo de Conciliación propuesto, no es necesario que realice ninguna acción para recibir su parte del acuerdo de conciliación.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN EL PRESENTE ACUERDO DE CONCILIACIÓN:	
NO REALIZAR NINGUNA ACCIÓN	Si no realiza ninguna acción, se le considerará parte del Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva y recibirá los beneficios del acuerdo de conciliación. Asimismo, renunciará a su derecho a interponer una demanda por separado contra el Demandado por las reclamaciones exoneradas en virtud del Acuerdo de Conciliación.
EXCLUIRSE VOLUNTARIAMENTE DEL ACUERDO DE CONCILIACIÓN DE LA DEMANDA COLECTIVA.	Si no desea participar en la parte de la demanda colectiva del Acuerdo de Conciliación, puede excluirse voluntariamente presentando una solicitud por escrito para ser excluido. Sin embargo, si lo hace, no recibirá ningún pago en virtud del Acuerdo de Conciliación por las reclamaciones de la demanda colectiva. Si decide excluirse voluntariamente del Acuerdo de Conciliación, seguirá recibiendo su pago del acuerdo correspondiente a las Reclamaciones Exoneradas

	de la PAGA, siempre y cuando reúna los requisitos; no puede excluirse voluntariamente de esa parte del acuerdo de conciliación.
OBJETAR	Para objetar al Acuerdo de Conciliación, puede hacerlo oralmente en la Audiencia de Aprobación Definitiva, o bien puede escribir al Administrador del Acuerdo de Conciliación explicando por qué no está de acuerdo con el Acuerdo de Conciliación. Esta opción está disponible únicamente si usted no se excluye voluntariamente del Acuerdo de Conciliación.
DISPUTA DE LAS SEMANAS LABORALES	Si considera que el recuento de sus semanas laborales es incorrecto, tiene derecho a presentar una impugnación ante el Administrador del Acuerdo de Conciliación.

¿A quiénes afecta el presente Acuerdo de Conciliación propuesto?

El Tribunal ha certificado, únicamente a efectos del acuerdo de conciliación, los siguientes Miembros de la Demanda Colectiva: todos los empleados remunerados por hora que estuvieron a servicio del Demandado en algún momento en el estado de California durante el Período de la Demanda Colectiva. Según los registros del Demandado, usted es miembro de la Demanda Colectiva (un “Miembro de la Demanda Colectiva”). Además, según los registros del Demandado, usted estuvo empleado desde el 21 de junio de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2025 y, por lo tanto, es un Empleado Agravado a efectos de la PAGA.

¿En qué consiste el presente caso?

En la Demanda, Aidee Fabian (“Demandante”) alega, en nombre propio y en el de los Miembros de la Demanda Colectiva (y, en lo que respecta a la Reclamación de la PAGA, en nombre del Estado de California), las siguientes reclamaciones contra el Demandado: (1) el incumplimiento en el otorgamiento de períodos de comida conforme a las Secciones 226.7, 510, 512, 1194 y 1197 del Código Laboral y a la Sección 11 de la Orden de Bienestar Industrial (IWC, por sus siglas en inglés) 1-2001; (2) el incumplimiento de la obligación de otorgar períodos de descanso de conformidad con las secciones 226.7 y 512 del Código Laboral y la sección 12 de la Orden de Bienestar Industrial 1-2001; (3) el incumplimiento de la obligación de pagar salarios por horas extras de conformidad con las secciones 510, 1194 y 1198 del Código Laboral y la sección 3 de la Orden de Bienestar Industrial 1-2001; (4) el incumplimiento en el pago del salario mínimo conforme a las Secciones 1194, 1197 y 1197.1 del Código Laboral, y a la Orden de Bienestar Industrial 1-2001, Sección 4; (5) el incumplimiento en el pago puntual de los salarios, en violación de las Secciones 204 y 210 del Código Laboral; (6) el incumplimiento en el pago de todos los salarios adeudados y vencidos al momento de la Rescisión Laboral, en violación de las secciones 200, 201, 202 y 203 del Código Laboral; (7) el incumplimiento de la obligación de proporcionar estados de pago detallados y precisos, en violación de las secciones 226, 226.3, 226.7 y 558 del Código Laboral y de la Orden de Bienestar Industrial 1-2001, sección 7; (8) el incumplimiento de la obligación de llevar registros, en violación de las secciones 226, 1174 y 1174.5 del Código Laboral, así como de la sección 7 de la Orden de Bienestar Industrial 1-2001; (9) el incumplimiento de la obligación de reembolsar los gastos necesarios incurridos durante el desempeño del trabajo, de conformidad con la sección 2802 del Código Laboral; (10) la violación de la Ley de Competencia Desleal de California, en contravención de la sección 17200 del Código Comercial y Profesional de California; y (11) la violación de la Ley del Procurador General Privado de California (“PAGA”), secciones 2698, 2699 y 2699.5 del Código Laboral, basada en las infracciones del Código Laboral de California y de la Orden Salarial 1-2001 de la IWC, 4-2001 y 7-2001 de la IWC, tal como se alega en la Demanda Operativa y en el Aviso de la LWDA con fecha del 15 de abril de 2024.

El Demandado niega cualquier tipo de conducta indebida y sostiene que ha cumplido con todas las leyes que, según se alega, fueron violadas en la Primera Demanda Colectiva Modificada y la Demanda de la PAGA (“Demanda Operativa”) presentada por la Demandante como parte del presente Acuerdo de Conciliación. El Demandado señala que el presente Acuerdo de Conciliación se estableció específicamente para evitar los costos que implica continuar con el litigio y no constituye una admisión de responsabilidad por parte del Demandado. El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de las reclamaciones de la Demandante ni sobre las defensas del Demandado.

Este Acuerdo de Conciliación es un compromiso alcanzado tras negociaciones de buena fe y en igualdad de condiciones entre la Demandante y el Demandado (las “Partes”), a través de sus abogados y un mediador. Ambas partes coinciden en que, teniendo en cuenta los riesgos y los gastos asociados a un litigio prolongado, el presente Acuerdo de Conciliación es justo, adecuado y razonable. La Demandante y los Asesores de la Demanda Colectiva consideran que el presente Acuerdo de

Conciliación redundante en el mejor interés de la Demanda Colectiva. El Tribunal ha otorgado la aprobación preliminar del Acuerdo de Conciliación.

¿Quiénes son los abogados en esta demanda?

Asesores de la Demanda Colectiva

THE WHEELER LAW FIRM, APC
Scott Ernest Wheeler
Justin A. Wheeler
250 West First Street, Suite 216
Claremont, California 91711
Teléfono: (909) 621-4988
Facsimil: (909) 621-4622
Correo Electrónico: sew@scottwheelerlawoffice.com
jaw@scottwheelerlawoffice.com

Asesores del Demandado:

CDF LABOR LAW LLP
Marie D. DiSante
mdisante@cdflaborlaw.com
Dalia Z. Khatib
dkhatib@cdflaborlaw.com
18300 Von Karman Avenue, Suite 800
Irvine, CA 92612
Teléfono: (949) 622-1661

¿Qué recibirá en virtud del Acuerdo de Conciliación?

Sujeto a la aprobación definitiva del Tribunal, el Demandado pagará la suma total de \$575,000 (el “Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación”). Se estima que, sujeto al acuerdo del Tribunal, una vez deducidos los honorarios y costos de los abogados, las indemnizaciones por servicios otorgadas a la Demandante, el pago a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés) y a los Empleados Agravados en concepto del Acuerdo de Conciliación de la PAGA, así como los costos de administración del Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación, se obtendrá un Importe Neto del Acuerdo de Conciliación de al menos \$314,525.00.

A partir de este Importe Neto del Acuerdo de Conciliación, se pagarán los Pagos Individuales del Acuerdo de Conciliación a cada Miembro de la Demanda Colectiva que no haya optado por no participar en el Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva (“Miembro del Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva”). El Importe Neto del Acuerdo de Conciliación se repartirá entre todos los Miembros de la Demanda Colectiva en función de la proporción entre el número de semanas laborales remunerables que haya trabajado cada Miembro del Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva y el número total de semanas laborales trabajadas por todos los Miembros del Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva, calculada según los registros del Demandado.

De acuerdo con los registros del Demandado, durante el período comprendido entre el 21 de junio de 2020 y el 30 de septiembre de 2025, usted trabajó **84** semanas laborales remuneradas en California, como empleado remunerado por hora; por lo tanto, se estima que su pago de indemnización como Miembro de la Demanda Colectiva es de **\$1,106.69**.

De acuerdo con los registros del Demandado, durante el período comprendido entre el 15 de abril de 2023 y el 30 de septiembre de 2025, usted trabajó **20** períodos de pago sujetos a la ley PAGA en California, como empleado remunerado por hora; por lo tanto, se estima que su parte del acuerdo de conciliación de la PAGA es de **\$30.57**.

Sus pagos por el acuerdo de conciliación son solo estimaciones, y el importe de la indemnización puede variar. Sus pagos reales en el momento del acuerdo de conciliación pueden ser mayores o menores que los estimados. El rango estimado de los pagos del acuerdo a los Miembros de la Demanda Colectiva, correspondientes a la parte de la demanda colectiva del Acuerdo de Conciliación, varía de \$13.17 a \$3,636.28. El rango de los pagos del acuerdo de conciliación a los Empleados Agravados de la parte de la PAGA del Acuerdo de Conciliación oscilará entre \$9.17 a \$99.35.

Si desea disputar el número de semanas laborales compensables que se le han acreditado, debe presentar una disputa por escrito al Administrador del Acuerdo de Conciliación en P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781 por correo postal, con matasellos de fecha no posterior al 10 de noviembre de 2026, o por fax al (888) 845-6185, o por correo electrónico a info@ilymgroupp.com. La disputa debe: (1) incluir su nombre completo, dirección actual, número de teléfono, los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social o su número completo de identificación de empleado; (2) incluir el nombre y el número del caso; (3) incluir una declaración clara en la que explique que desea impugnar el número de semanas laborales compensables y los fundamentos de su impugnación, incluyendo pruebas suficientes para demostrar que el cálculo de la semana laboral realizado por el Demandado es incorrecto, si corresponde; y (4) estar firmada por usted. También puede disputar sus períodos de pago de la PAGA siguiendo el mismo proceso que el utilizado para disputar sus semanas de trabajo remunerables, tal como se describe anteriormente. Debe

adjuntar toda la documentación que respalde su disputa. Para su comodidad, se adjunta al presente Aviso el Formulario de Disputa de las Semanas Laborales.

¿Cuándo y cómo recibiré el pago?

Si el Tribunal otorga la aprobación definitiva del Acuerdo de Conciliación, y solo después de la Fecha Efectiva del Acuerdo de Conciliación que se define más abajo, el Administrador del Acuerdo de Conciliación le enviará un cheque de indemnización (a excepción de que usted se excluya voluntariamente del Acuerdo de Conciliación según se explica en esta carta). El proceso de aprobación del acuerdo de conciliación lleva tiempo, por lo que le pedimos que tenga paciencia.

Los Miembros de la Demanda Colectiva son responsables de pagar los impuestos correspondientes a cualquier importe que reciban. El presente Aviso no constituye asesoramiento fiscal; por lo tanto, le recomendamos que consulte a su asesor fiscal. Los cheques tendrán una vigencia de ciento ochenta (180) días y serán negociables; transcurrido ese plazo, los cheques quedarán sin efecto y se emitirá una orden de suspensión de pago para los cheques no cobrados. Los cheques del Acuerdo de Conciliación que no se cobren dentro de los ciento ochenta (180) días siguientes a su envío por correo postal, o que sean devueltos al Administrador del Acuerdo de Conciliación, serán cancelados, y el Administrador del Acuerdo de Conciliación enviará los fondos correspondientes a los cheques no cobrados a la Clínica de Protección Salarial de Legal Aid at Work. Todos los fondos derivados de las sanciones de la PAGA que no sean negociadas a tiempo por un Empleado Agraviado también se entregarán a la Clínica de Protección Salarial de Legal Aid at Work. El pago del acuerdo de conciliación de la demanda colectiva que se le haya otorgado se asignará de la siguiente manera: veinticinco por ciento (25 %) en concepto de salarios, cincuenta y cinco por ciento (55 %) en concepto de sanciones, diez por ciento (10 %) en concepto de reembolsos por gastos de la empresa; y diez por ciento (10 %) en concepto de intereses. La parte salarial del Pago Individual del Acuerdo de Conciliación estará sujeta a la retención de los impuestos locales, estatales y federales aplicables, y el Administrador del Acuerdo de Conciliación deducirá los impuestos sobre la nómina aplicables de la parte salarial del Pago Individual del Acuerdo de Conciliación. Ninguna de las partes ni sus abogados se pronuncia sobre las implicaciones fiscales del presente pago. Es posible que los Miembros de la Demanda Colectiva deseen consultar con sus propios asesores fiscales respecto a las consecuencias fiscales del Acuerdo de Conciliación. La parte correspondiente a las sanciones y los intereses no estará sujeta a retenciones y se le entregará un formulario 1099 por estos pagos. La asignación de los pagos de la PAGA se realiza al 100 % para sanciones. Los Pagos de la PAGA no estarán sujetos a retenciones y se emitirá un formulario 1099 correspondiente al presente pago.

¿Cómo se les pagará a los abogados y cómo se distribuirán los otros fondos del Acuerdo de Conciliación?

Los Asesores de la Demanda Colectiva solicitarán al Tribunal que conceda honorarios de abogados que no excedan los ciento noventa mil cuatrocientos setenta y cinco dólares (\$191,475.00) o el treinta y tres y un tercio (33.333) por ciento del Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación, así como el reembolso de los costos de litigación razonables que no excedan los \$17,000. Además, los Asesores de la Demanda Colectiva solicitarán al Tribunal que autorice el pago de una indemnización por Servicios de Representación de la Demanda Colectiva al Representante de la Demanda Colectiva de hasta \$7,000 por sus esfuerzos en la representación de la Demanda Colectiva. El costo de la administración del Acuerdo de Conciliación no superará los \$15,000. Asimismo, se realizará un pago por un importe de \$22,500 a la LWDA en concepto de su parte de las sanciones de la PAGA, mientras que se pagarán \$7,500 a los Empleados Agraviados de la PAGA. Cualquiera de estos importes que el Tribunal no adjudique se incluirá en el importe neto del acuerdo de conciliación, de \$314,525.00, y se distribuirá entre los Miembros del Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva.

¿Qué reclamaciones quedan exoneradas con el Acuerdo de Conciliación propuesto?

A partir de la Fecha Efectiva, y a cambio de la contraprestación prevista en el presente Acuerdo de Conciliación, los Miembros del Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva eximirán y liberarán total y definitivamente al Demandado y a cada una de las Partes Exoneradas, de las “Reclamaciones Exoneradas de la Demanda Colectiva”, definidas como: todas y cada una de las reclamaciones, deudas, responsabilidades, demandas, obligaciones, garantías, costos, gastos, honorarios de abogados, daños y perjuicios, acciones o causas de acción que surjan de las alegaciones y reclamaciones formuladas en la Demanda Operativa, incluidas todas y cada una de las reclamaciones por salarios no pagados (incluidos el salario mínimo, las horas extras y la paga final por Rescisión Laboral), las primas no pagadas por períodos de comida y descanso, las primas no pagadas por períodos de recuperación, incumplimiento en el pago puntual de los salarios, incumplimiento en el mantenimiento de los registros requeridos y de los estados de cuenta detallados de los salarios, incumplimiento en el reembolso de gastos de trabajo razonables y necesarios, el Código Civil de California o la Sección 17200 del Código Comercial y Profesional, así como reclamaciones de restitución y otras medidas equitativas, daños y perjuicios liquidados o sanciones; cualquier otro beneficio reclamado en virtud de las alegaciones formuladas en la Demanda Operativa; y cualquier otra violación del Código Laboral que se haya alegado en la Demanda Operativa, o que pudiera haberse alegado en la misma con base en los hechos alegados en la Demanda

Operativa, lo cual incluye las presuntas violaciones de las secciones 200, 201, 202, 203, 204, 210, 226, 226.3, 226.7, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2802 del Código Laboral, la Orden Salarial 1-2001 de la IWC, las secciones 3287, 3288 y 1021.5 del Código Civil de California, y la sección 17200 del Código Comercial y Profesional de California. Esta exención se aplicará a todas las reclamaciones que surjan en cualquier momento durante el Período de la Demanda Colectiva.

Además, a partir de la Fecha Efectiva, la Demandante, en nombre del Estado de California y de cada Miembro de la PAGA, eximirá a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones por sanciones civiles en virtud del Código Laboral de California, las Órdenes Salariales, los reglamentos y/o cualquier otra disposición de la ley estatal y federal contra las Partes Exoneradas que se alegaron en la Demanda y que razonablemente podrían haberse alegado en la misma con base en las alegaciones contenidas en la Carta de la LWDA y/o en la Demanda Operativa y sus modificaciones, incluidas todas las reclamaciones por sanciones civiles en virtud de la PAGA (Código Laboral § 2698 *et seq.*), relacionadas con (1) el incumplimiento en el otorgamiento de descansos para comer o el incumplimiento en el pago de la prima por comida; (2) el incumplimiento en el otorgamiento de descansos de recuperación o el incumplimiento en el pago de la prima por recuperación; (3) el incumplimiento en el otorgamiento de períodos de descanso o el incumplimiento en el pago de la prima por período de descanso; (4) el incumplimiento en el pago de salarios por horas extras y el incumplimiento en el cálculo adecuado de dichos salarios; (5) el incumplimiento en el pago del tiempo de desplazamiento; (6) el incumplimiento en el pago del tiempo de capacitación; (7) el incumplimiento en el pago de salarios a la tasa de pago regular; (8) el incumplimiento en el pago del tiempo de capacitación; (9) el redondeo de los registros de tiempo; (10) los salarios no pagados por la evaluación de COVID-19, así como por ponerse y quitarse el equipo de protección; (11) el incumplimiento en el pago del salario mínimo; (12) el incumplimiento en el pago puntual de los salarios; (13) el incumplimiento intencional en el pago de todos los salarios adeudados a los empleados despedidos o que renuncian; (14) incumplimiento en la provisión de estados de pago detallados y precisos; (15) incumplimiento en la mantención de registros; (16) incumplimiento en la notificación de la exposición al COVID; (17) incumplimiento en la provisión de asientos adecuados; (18) incumplimiento en la mantención de la temperatura del área de trabajo interior a un nivel de comodidad razonable; (19) incumplimiento en el cumplimiento de la Ley Laboral. Sección 432 del Código; (20) incumplimiento en la indemnización por gastos laborales y/o pérdidas, violaciones que se alegaron en la Demanda Operativa, o que podrían haberse alegado en la Demanda Operativa con base en los hechos alegados en la misma, incluidos a los presuntos incumplimientos de las secciones 201, 202, 203, 204 y 210, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 432, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2802, 2810.5, 2698, 6409.6, 6432 del Código Laboral y las Órdenes Salariales de la IWC No. 1-2001, 4-2001 y 7-2001.

Por “Partes Exoneradas” se entiende, colectivamente como: El Demandado y cualquier empresa matriz, subsidiaria, afiliada, predecesora o sucesora, pasada, presente o futura, así como todos sus agentes, empleados, propietarios, accionistas, aseguradoras, reaseguradoras, cesionarios, funcionarios, directores y abogados, incluidos C-P Flexible Packaging y CF&B Manufacturing, Inc., que opera bajo el nombre comercial de Clean Room Film & Bags.

Por “Fecha Efectiva” se entiende la fecha en que el Demandado abone el Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación y la Orden de Aprobación Definitiva y la Sentencia del Tribunal Superior adquieran carácter definitivo. La Orden de Aprobación Definitiva y la Sentencia del Tribunal Superior “adquieren carácter definitivo” en la última de las siguientes fechas: (a) si no existe ninguna objeción al Acuerdo de Conciliación, o si existe una objeción pero esta se retira, entonces, la fecha en que el Tribunal presente la Orden de Aprobación Definitiva y la Sentencia; (b) si existe una objeción al Acuerdo de Conciliación que no se retira, pero no se inicia ningún recurso de apelación posteriormente, entonces, sesenta y cinco (65) días calendario a partir de la fecha en que el Tribunal presente la Orden de Aprobación Definitiva y la Sentencia; o (c) si existe una objeción al Acuerdo de Conciliación que no se retira, y se ha presentado algún recurso de apelación, recurso u otro procedimiento de apelación que se oponga al Acuerdo de Conciliación se haya presentado dentro de los sesenta y cinco (65) días calendario siguientes a la fecha en que el Tribunal presente la Orden de Aprobación Definitiva y la Sentencia, entonces, veinte (20) días calendario después de que dicho recurso, recurso judicial u otro procedimiento de apelación que se oponga a la validez del Acuerdo de Conciliación se haya resuelto de manera definitiva y concluyente, sin derecho a interponer recursos o medidas correctivas adicionales, o se haya retirado.

El Tribunal dictará la Orden de Aprobación Definitiva y la Sentencia, sean estas favorables o no. Todos los Miembros de la Demanda Colectiva que no soliciten su exclusión voluntaria del Acuerdo de Conciliación quedarán sujetos a la Sentencia Definitiva del Tribunal, de conformidad con la Regla 3.766(d)(4) de las Reglas de Procedimiento Judicial de California.

¿Cuáles son mis opciones?

Usted cuenta con varias opciones en lo que respecta a la parte de la demanda colectiva del Acuerdo de Conciliación. Usted puede: (A) permanecer en la Demanda Colectiva y recibir el pago previsto en el Acuerdo de Conciliación; o (B) excluirse voluntariamente del Acuerdo de Conciliación. Si elige la opción (A), también podrá objetar al Acuerdo de Conciliación.

OPCIÓN A. Permanecer en la Demanda Colectiva. Si decide permanecer en la Demanda Colectiva, recibirá un pago y contará con la representación de los Asesores de la Demanda Colectiva. Si desea permanecer en la Demanda Colectiva y tener derecho a recibir un pago en virtud del Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva, *no* es necesario que realice ninguna acción. Al permanecer en la Demanda Colectiva y recibir los fondos del acuerdo de conciliación, usted da su consentimiento para exonerar las Reclamaciones Exoneradas tal como se describe anteriormente.

OPCIÓN B. Si no desea estar sujeto al Acuerdo de Conciliación. Si no desea formar parte de la parte de la Demanda Colectiva del Acuerdo de Conciliación, debe enviar por correo una Solicitud de Exclusión Voluntaria al Administrador del Acuerdo de Conciliación a la dirección 2832 Walnut Avenue, Suite C, Tustin, California 92780, o bien enviarla por fax o correo electrónico a ILYM Group, Inc. a más tardar el 10 de noviembre de 2026. Su solicitud de Exclusión Voluntaria debe: (1) incluya su nombre completo, dirección y número de teléfono, así como los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social; (2) incluya el nombre y el número del caso; (3) contenga una declaración clara de que opta por excluirse voluntariamente del Acuerdo de Conciliación; y (4) esté firmado por usted. Para que se considere presentada a tiempo, su Solicitud de Exclusión Voluntaria debe enviarse por correo postal con matasellos, por fax o por correo electrónico a más tardar el 10 de noviembre de 2026. Si no presenta una Solicitud de Exclusión Voluntaria válida y dentro del plazo establecido, su Solicitud de Exclusión Voluntaria será rechazada, usted será considerado Miembro de la Demanda Colectiva y quedará sujeto a la exención de las Reclamaciones Exoneradas de la Demanda Colectiva, tal como se describe anteriormente. Si presenta una Solicitud de Exclusión Voluntaria válida y dentro del plazo establecido, no tendrá derecho a ningún pago como Miembro de la Demanda Colectiva del Importe Neto del Acuerdo de Conciliación y no eximirá a las Partes de las Reclamaciones Exoneradas de la Demanda Colectiva. Si usted es un Empleado Agraviado por la ley PAGA, seguirá recibiendo un pago en virtud de dicha ley y estará sujeto a la exoneración prevista en la misma, tal como se describe anteriormente, incluso si presenta una Solicitud de Exclusión Voluntaria. Para su comodidad, se adjunta al presente Aviso el formulario de Solicitud de Exclusión Voluntaria.

Objetar al Acuerdo de Conciliación: Si considera que el Acuerdo de Conciliación propuesto no es justo, razonable o adecuado en algún aspecto, puede objetar el mismo. Para objetar, puede asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva y presentar una objeción oral o por escrito. Para objetar por escrito, debe enviar una declaración de objeción por escrito a ILYM Group, Inc., a la dirección 2832 Walnut Avenue, Suite C, Tustin, California 92780, o bien enviarla por correo electrónico o por fax a info@ilymgroup.com. La objeción por escrito debe incluir lo siguiente: (1) su nombre completo, su domicilio actual y su firma; (2) una referencia clara a la Demanda; y (3) una declaración de las razones específicas por las que el objetor considera que el Acuerdo de Conciliación es injusto o las razones por las que objeta el Acuerdo de Conciliación. Para que se considere presentada a tiempo, la objeción por escrito debe enviarse por correo postal con matasellos, por fax o por correo electrónico a más tardar el 10 de noviembre de 2026. Los Asesores de la Demanda Colectiva presentarán ante el Tribunal su objeción por escrito antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva. Usted también puede contratar a un abogado, por cuenta propia, para que lo represente durante el proceso de objeción. Para su comodidad, se adjunta al presente aviso el Formulario de Objeción. Aunque no objete por escrito, aun así puede comparecer y ser escuchado en la Audiencia de Aprobación Definitiva.

No podrá objetar el Acuerdo de Conciliación si solicita su exclusión voluntaria del Acuerdo de Conciliación.

¿Cuál es el siguiente paso en la aprobación del Acuerdo de Conciliación?

El Tribunal llevará a cabo una audiencia de aprobación definitiva sobre la imparcialidad, razonabilidad y adecuación del Acuerdo de Conciliación propuesto y del plan de distribución de los pagos que aquí se describen, el 3 de diciembre de 2026, a las 2:00 p. m., en el Departamento CX102 del Tribunal Superior del Condado de Orange, en el Civil Complex Center, ubicado en 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, California 92701. La audiencia de aprobación definitiva podrá aplazarse sin necesidad de notificarlo nuevamente a los Miembros del Grupo de la Demanda Colectiva, a excepción de que ellos hayan objetado al Acuerdo de Conciliación. No es necesario que asista a la Audiencia de Aprobación Definitiva para recibir el pago en virtud del Acuerdo de Conciliación.

¿Cómo puedo obtener más información?

El presente Aviso resume la Acción y los términos básicos del Acuerdo de Conciliación. Para obtener información más completa, los escritos y otros documentos de este litigio pueden consultarse durante el horario habitual de atención del Tribunal Superior del Condado de Orange, en el Centro de Asuntos Civiles, ubicado en 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, California 92701. El 13 de noviembre de 2025 se presentó una copia del Acuerdo de Conciliación, la cual se adjunta a la

Declaración de Scott Ernest Wheeler en Apoyo a la Moción de la Demandante para la Aprobación Preliminar. El 4 de mayo de 2026 se presentó una copia de la Enmienda al Acuerdo de Conciliación, la cual se adjunta a la Declaración Complementaria de Scott Ernest Wheeler en Apoyo a la Moción de la Demandante para la Aprobación Preliminar. El 8 de julio de 2026 se presentó una copia de la Segunda Enmienda al Acuerdo de Conciliación, la cual se adjunta a la Declaración Complementaria Adicional de Scott Ernest Wheeler en Apoyo a la Moción de la Demandante para la Aprobación Preliminar. También puede visitar el sitio web del Tribunal en: <https://www.occourts.org/online-services> para obtener más información, incluida una copia en línea del Acuerdo de Conciliación.

El Administrador del Acuerdo de Conciliación también cuenta con un sitio web en: <https://ilymgroup.com/FruthCustomPlastics>, con enlaces al presente Aviso y a los documentos clave del caso, incluidos el Acuerdo de Conciliación, la Enmienda y la Segunda Enmienda.

POR FAVOR, NO LLAME NI ESCRIBA AL TRIBUNAL EN RELACIÓN CON EL PRESENTE AVISO

Aidee Fabian v. Fruth Custom Plastics, Inc.

c/o ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781



ILYM ID: FRTH051CR

Aidee Fabian

243 N Meridian Ave

San Bernardino, CA 92410-1331