

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

Kyle Roberts v. Propak Logistics, LLC
Superior Court of the State of California, County of Tehama
Case No. 23CI-000324

The Superior Court of the State of California for the County of Tehama 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 the settlement of an employee class action lawsuit ("Action") against Propak Logistics, LLC ("Propak") for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former Propak employee Kyle Roberts ("Plaintiff") and seeks payment of unpaid wages, Labor Code penalties, and penalties under the California Private Attorneys General Act ("PAGA"). The Action includes everyone employed by Propak in California as a non-exempt or hourly (referred to as "Class Members" for class claims and/or "Aggrieved Employees" for PAGA claims) and who worked for Propak at least one day between December 2, 2020, through October 4, 2025, which is called the "Class Period," or between November 28, 2022, through October 4, 2025, which is called the "PAGA Period."

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class Settlement in which Propak will fund Individual Class Payments, and (2) a PAGA Settlement in which Propak will fund Individual PAGA Payments and separately will pay an amount to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA").

Based on Propak's records, and the Parties' current calculations, **your pro rata share of the settlement amount ("Individual Class Payment") is estimated to be \$«Estimated Individual Class Payment» (less withholding) and your pro rata share of the PAGA settlement amount ("Individual PAGA Payment") is estimated to be \$«Estimated Individual PAGA Payment»**. The actual amount you may receive may be different and will depend on a number of factors.

The above estimates are based on Propak's records showing that **you worked «Class Work Weeks» weeks in which you worked at least 1 day ("Workweeks")** during the Class Period, and **you worked «PAGA Pay Periods» pay periods in which you worked at least 1 day ("Pay Periods")** during the PAGA Period. If you believe that you worked more Workweeks or Pay Periods during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

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

If you worked for Propak during the Class Period and/or the PAGA Period, you have two 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 Propak.
- (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 Propak. Even if you opt out of the Class Settlement, you cannot opt out of the PAGA settlement.

Kyle Roberts v. Propak Logistics, LLC – Notice of Class Action Settlement

Propak 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 Propak that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement	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 not be a Class Member, and will no longer be eligible for an Individual Class Payment, and cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice.
The Opt-out Deadline is April 27, 2026	You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Propak 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 27, 2026	All Participating Class Members (<i>i.e.</i> , Class Members who do not opt-out can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice. In the event that you object and your objection is overruled, you will be treated as a Participating Class Member.
You Can Participate in the May 11, 2026 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on May 11, 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 27, 2026	The amount of your Individual Class Payment and Individual 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 Propak's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by April 27, 2026. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff formerly worked for Propak as a Pallet Sorter. The Action accuses Propak of violating California labor laws by failing to: pay minimum and contract wages, pay overtime, provide or pay premium payments for meal periods, provide or pay premium payments for rest breaks, compensate all hours worked, reimburse for business expenses, pay wages timely, pay all wages due to discharged or quitting employees, provide accurate wage statements, and unfair competition in violation of Business and Professions Code section 17200, et seq. Based on the same Labor Code claims, Plaintiff Roberts has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiff Roberts is represented by Frontier Law Center. ("Class Counsel").

Kyle Roberts v. Propak Logistics, LLC – Notice of Class Action Settlement

Propak denies violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws.

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

So far, the Court has made no determination whether Propak or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Propak hired a neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an end to the case by agreement (*i.e.*, a settlement of the case) rather than continuing the expensive and time-consuming litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement (“Agreement”) and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Propak have negotiated a proposed Settlement that is subject to the an approval by the Court following this notice process (as discussed in section 8 below) (“Final Approval”). Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Propak does not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Propak 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 Settlement 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. Propak Will Pay \$414,750.00 as the Gross Settlement Amount (“Gross Settlement”). Propak has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the ILYM Group, Inc. (“Administrator”) of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, payment to the Plaintiff for initiating the case and for a general release of claims (“Class Representative Service Payments”), Class Counsel’s attorney’s fees and expenses, the Administrator’s expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). If the Court grants Final Approval as the Parties request, Propak will fund the Gross Settlement not more than 14 court days after the Effective Date. The Effective Date is: (a) the date entry of the Final Approval Order and Judgement, if no objections; or (b) if an appeal is filed by an objector, review of writ is sought from the Judgment or other collateral attack, the day after the Judgment is affirmed or the appeal, review or writ is dismissed or denied, and the judgment is no longer subject to further judicial review.
2. Court-Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - a. Up to \$138,250.00 (33% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$20,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - b. Up to \$5,000 to the named Plaintiff as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel, and representing the Class and for a general release of claims by Plaintiff related to his employment. The Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff’s Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - c. Up to \$ 9,500.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - d. Up to \$42,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Pay Periods.

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

Kyle Roberts v. Propak Logistics, LLC – Notice of Class Action Settlement

3. Net Settlement Distributed to Settlement Class Members. After making the above deductions in the 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. Plaintiff and Propak are asking the Court to approve an allocation of 34% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 66% to penalties, interest, and other damages (“Non-Wage Portion”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiff and Propak 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 do not cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the moneys will be deposited with the California Controller’s Unclaimed Property Fund in your name.

If the monies represented by your check is sent to the Controller’s Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

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 27, 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 27, 2026 Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member’s name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (*i.e.*, Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Propak.

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 Propak 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. Plaintiff and Propak have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Propak will not pay any money and the Class Members/Aggrieved Employees will not release any claims against Propak.
8. Administrator. As indicated above, 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/Aggrieved Employees Challenges over Workweeks/Pay Periods in consultation with Class Counsel and counsel for Propak, 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 Propak has 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,

Kyle Roberts v. Propak Logistics, LLC – Notice of Class Action Settlement

or be part of any other lawsuit against Propak and the Released Parties (defined below) for wages statutory and civil penalties, damages and liquidated damages, premiums, interest, restitution, injunctive and declaratory relief, fees and costs, based on the Class Period facts the PAGA Period facts, as alleged in the Action, including the PAGA Notice and Amended PAGA Notice, and resolved by this Settlement.

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

All Participating Class Members (including Plaintiff), on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from all claims for wages, statutory and civil penalties, damages, liquidated damages, liquidated damages, premiums, interest, restitution, injunctive and declaratory relief, fees and costs, that were alleged in the Operative Complaint in the Action and/or the PAGA Notice and Amended PAGA Notice submitted by Plaintiff to the LWDA against Propak in the Action, and/or claims which could have been alleged that reasonably relate to or which reasonably arise out of the same set of operative facts pled therein, including, but not limited to all claims asserted in the Action for alleged: (a) Failure to provide or pay premium payments for meal periods (see Labor Code §§ 204, 223, 226.7, 512, 1198 1194, 1197; IWC Wage Order No. 1-2001, § 11); (b) Failure to authorize and permit or pay premium payments for rest periods (see Labor Code §§ 204, 223, 226.7, 512, 1198; IWC Wage Order No. 1-2001, § 12); (c) any and all claims involving any alleged failure to pay minimum wage, overtime, or other amounts of wages for failing to compensate “all hours worked” (see Cal Labor Code §§ 223, 510, 1194, 1197, 1198; IWC Wage Order No. 1-2001, §§ 3-4); (d) Failure to pay wages due to discharged and quitting employees (see Labor Code §§ 201-203); (e) Failure to timely pay wages during employment (see Labor Code § 204); (f) Failure to provide accurate, itemized wage statements (see Labor Code § 226(a)); (g) Failure to reimburse business expenses (see Labor Code § 2800-2802); (h) unfair business practice (see Bus. and Prof. Code § 17200, et seq.); and (i) all other statutory and regulatory violations alleged in the Operative Complaint in the Action (“Released Class Claims”). The release shall be given full res judicata and collateral estoppel effect upon entry of judgment. Except as set forth in Section 5.3 of this Agreement, Participating Class Members (except Plaintiff) 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 Propak has paid the Gross Settlement and separately paid the employer-side payroll taxes, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Propak and the Released Parties, 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 Propak and the Released Parties based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

The Labor Workforce Development Agency, State of California, in addition to all Aggrieved Employees, and Plaintiff as a proxy for the LWDA 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 civil penalties under the Labor Code pursuant to PAGA that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and/or the PAGA Notice and Amended PAGA Notice, including but not limited to, all PAGA claims asserted in the Action for alleged: (a) Failure to provide or pay premium payments for meal periods (see Labor Code §§ 204, 223, 226.7, 512, 558, 1198 1194, 1197; IWC Wage Order No. 1-2001, § 11); (b) Failure to authorize and permit or pay premium payments for rest periods (see Labor Code §§ 204, 223, 226.7, 512, 1198; IWC

Kyle Roberts v. Propak Logistics, LLC – Notice of Class Action Settlement

Wage Order No. 1-2001, § 12); (c) any and all claims involving any alleged failure to pay minimum wage, overtime, or other amounts of wages for failing to compensate “all hours worked” (see Cal Labor Code §§ 223, 510, 558, 1194, 1197, 1197.1, 1198; IWC Wage Order No. 1-2001, §§ 3-4); (d) Failure to pay wages due to discharged and quitting employees (see Labor Code §§ 201-203); (e) Failure to timely pay wages during employment (see Labor Code § 204, 210); (f) Failure to provide accurate, itemized wage statements (see Labor Code § 226(a), 226.3); and (g) Failure to reimburse business expenses (see Labor Code § 2800-2802). The PAGA release shall be given full res judicata and collateral estoppel effect upon entry of the judgment in this Action so as to bar the LWDA and any other individual or entity from filing or pursuing the Released PAGA Claims against the Released Parties in any forum.

11. **Released Parties.** The Released Parties are Defendant Propak Logistics, LLC, and any of its/their former and present parents, subsidiaries, and affiliates, as well as their insurers, insurance policies, and benefit plans; each of the former and present officers, directors, employees, equity holders (partners, shareholders, holders of membership interests, etc.), agents, representatives, administrators, fiduciaries, and attorneys of the entities and plans described in this sentence; and any other predecessors, successors, transferees, and assigns of each of the persons and entities described in this sentence (“Released Parties”) through the Release Period.

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 \$10,500 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA 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 Propak’s records, are stated in the first page of this Notice. You have until April 27, 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 challenges by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Propak’s calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Propak’s records as accurate unless you send copies of the 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 Propak’s 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).

***Kyle Roberts v. Propak Logistics, LLC* – Notice of Class Action Settlement**

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 clear statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Kyle Roberts v. Propak Logistics, LLC*, 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 27, 2026, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Propak are asking the Court to approve. At least 35 days before the Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Payments stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff are requesting as Class Representative Service Payments. 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://www.ilymgroup.com/cases>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Settlement Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Payments may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is April 27, 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 *Kyle Roberts v. Propak Logistics, LLC*, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Propak 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. In the event that you object to the Settlement and your objection is overruled, you will be treated as a Participating Class Member to the Settlement.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on May 11, 2026 at 8:30 a.m. at Superior Court of California for the County of Tehama in Department 5, located at 1740 Walnut St., Red Bluff, CA 96080. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite 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 via <https://www.tehama.courts.ca.gov/divisions/civil-family-law/civil-family-and-probate-remote-appearance-information>. 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://www.ilymgroup.com/cases> beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Settlement Agreement sets forth everything Propak and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment, or any other Settlement documents is to telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Tehama County Courthouse by calling (530) 527-6441.

DO NOT TELEPHONE THE TEHAMA COUNTY SUPERIOR COURT TO OBTAIN INFORMATION ABOUT THE SETTLEMENT

Class Counsel:

Frontier Law Center

Adam Rose, Bar No. 210880
adam@frontierlawcenter.com
Manny Starr, Bar No. 319778
manny@frontierlawcenter.com
23901 Calabasas Road, #1084
Calabasas, CA 91302
Telephone: (818) 914-3433
Facsimile: (818) 914-3433

PROPAK's Counsel:

LITTLER MENDELSON, P.C.

Rebecca M. Aragon, Bar No. 134496
raragon@littler.com
James E. Hart, Bar No. 194168
Alejandra Gallegos, Bar No. 340320
633 West 5th Street, 63rd Floor
Los Angeles, California 90071
Telephone: 213.443.4300
Fax No.: 213.443.4299

Settlement Administrator:

ILYM Group, Inc.

Email Address: claims@ilymgroup.com
Mailing Address: P.O. Box 2031
Tustin, California 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 should consult the Unclaimed Property Fund for instructions on how to retrieve the funds.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

**AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECCTIVA APROBADO POR EL TRIBUNAL Y
FECHA DE AUDIENCIA PARA APROBACIÓN DEL TRIBUNAL**

Kyle Roberts v. Propak Logistics, LLC
Tribunal Superior del Estado de California, Condado de Tehama
Case No. 23CI-000324

El Tribunal Superior del Estado de California para el Condado de Tehama autorizó este Aviso. Léa atentamente.

No es correo basura, spam, un anuncio o una solicitud de un abogado. No se le está demandando.

Usted puede ser elegible para recibir dinero del acuerdo de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") contra Propak Logistics, LLC ("Propak") por presuntas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por el ex empleado de Propak Kyle Roberts ("Demandante") y busca el pago de salarios impagos, sanciones del Código Laboral y multas en virtud de la Ley General de Fiscales Privados de California ("PAGA"). La Demanda incluye a todas las personas empleadas por Propak en California como no exentas o por hora (denominadas "Miembros del Colectivo" para reclamaciones del Colectivo y/o "Empleados Agraviados" por reclamaciones PAGA) y que trabajaron para Propak al menos un día entre el 2 de diciembre de 2020 y el 4 de octubre de 2025, que se denomina el "Período del Colectivo", o entre el 28 de noviembre de 2022 y el 4 de octubre de 2025, que se denomina el "Período PAGA".

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo en el que Propak financiará los Pagos Individuales del Colectivo, y (2) un Acuerdo PAGA en el que Propak financiará los Pagos Individuales PAGA y pagará por separado un monto a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Según los registros de Propak y los cálculos actuales de las Partes, **su parte proporcional del monto del acuerdo ("Pago Individual del Colectivo") se estima en \$«Estimated Individual Class Payment» (menos retención) y su parte proporcional del monto del acuerdo PAGA ("Pago Individual PAGA") se estima en \$«Estimated Individual PAGA Payment»**. La cantidad real que puede recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores.

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de Propak que muestran **que trabajó «Class Work Weeks» semanas en las que trabajó al menos 1 día ("Semanas Laborales")** durante el Período del Colectivo, y **trabajó «PAGA Pay Periods» períodos de pago en los que trabajó al menos 1 día ("Períodos de Pago")** durante el Período PAGA. Si cree que trabajó más Semanas Laborales o Períodos de Pago durante cualquiera de los períodos, puede enviar disputa antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación final. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no. Lea cuidadosamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído cuidadosamente y lo ha entendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante ("Abogados del Colectivo"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que requiera que Propak realice pagos en virtud del Acuerdo y requiera que los Miembros del Colectivo que no opten por no participar ("Miembros del Colectivo Participantes") y los Empleados Agraviados renuncien a sus derechos a hacer valer ciertas reclamaciones contra Propak.

Si trabajó para Propak durante el Período del Colectivo y/o el Período PAGA, tiene dos opciones básicas bajo el Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual del Colectivo y/o un Pago Individual PAGA. Sin embargo, como Miembro Participante del Colectivo, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período del Colectivo y las reclamaciones por multas del Período PAGA contra Propak.
- (2) **Excluirse del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (excluirse) enviando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificando al Administrador por escrito. Si opta por excluirse del

Kyle Roberts v. Propak Logistics, LLC – Notificación del Acuerdo de Demanda Colectiva

Acuerdo, no recibirá un Pago Individual del Colectivo. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período del Colectivo contra Propak. Incluso si opta por no participar en el Acuerdo Colectivo, no puede optar por excluirse del acuerdo PAGA.

Propak no tomará represalias contra usted por ninguna acción que tome con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro Participante del Colectivo, elegible para un Pago Individual del Colectivo y un Pago Individual PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra Propak que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede Excluirse del Acuerdo Colectivo, pero no del Acuerdo PAGA	Si no desea participar completamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse de la parte del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, no será Miembro del Colectivo, y ya no será elegible para un Pago Individual del Colectivo, y no podrá objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la sección 6 de este Aviso.
La fecha límite de exclusión es el 27 de abril de 2026	No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. Propak debe hacer Pagos Individuales PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos para presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).
Los Miembros Participantes del Colectivo pueden objetar el Acuerdo Colectivo pero no el Acuerdo PAGA Las Objeciones por Escrito deben ser presentadas para el 27 de abril de 2026	Todos los Miembros Participantes del Colectivo (es decir, los Miembros del Colectivo que no opten por excluirse pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Colectivo y al Demandante que interpusieron la Demanda en nombre del Colectivo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Colectivo o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados del Colectivo y al Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros Participantes del Colectivo. Puede objetar las cantidades solicitadas por los Abogados del Colectivo o el Demandante si cree que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso. En el caso de que se oponga y su objeción sea anulada, será tratado como Miembro Participante del Colectivo.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 11 de mayo de 2026	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada el 11 de mayo de 2026. No tiene que asistir pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre y a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes del Colectivo pueden objetar verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Puede disputar el Cálculo de sus Semanas Laborales/Períodos de Pago Las Disputas por Escrito deben ser presentadas para el 27 de abril de 2026	El monto de su Pago Individual del Colectivo y Pago Individual PAGA (si corresponde) dependen de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período del Colectivo y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período del Colectivo y el número de Períodos de Pago del Período PAGA indican que trabajó de acuerdo con los registros de Propak se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con cualquiera de estos números, debe disputarlos antes del 27 de abril de 2026. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

El Demandante trabajó anteriormente para Propak como clasificador de palés. La Demanda acusa a Propak de violar las leyes laborales de California al no: pagar salarios mínimos y contractuales, pagar horas extras, proporcionar o pagar pagos de primas por períodos de comida, proporcionar o pagar pagos de primas por descansos, compensar todas las horas trabajadas, reembolsar los gastos comerciales, pagar los salarios a tiempo, pagar todos los salarios adeudados a los empleados despedidos o que renuncian, proporcionar declaraciones salariales precisas y competencia desleal en violación de la sección 17200, et seq. del Código de Negocios y Profesiones. Sobre la base de las mismas reclamaciones del Código Laboral, el Demandante Roberts también ha presentado una reclamación por multas civiles en virtud de la Ley General de Fiscales Privados de California (Código Laboral §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). El Demandante Roberts está representado por Frontier Law Center. ("Abogados del Colectivo").

Propak niega rotundamente haber violado cualquier ley o no haber pagado ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA HA LLEGADO A UN ACUERDO?

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si Propak o el Demandante tienen razón en cuanto a los méritos. Mientras tanto, el Demandante y Propak contrataron a un mediador neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda negociando el fin del caso por acuerdo (*es decir*, un acuerdo del caso) en lugar de continuar el costoso y lento litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un largo acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y Propak han negociado un Acuerdo propuesto que está sujeto a la aprobación del Tribunal después de este proceso de aviso (como se discute en la sección 8 a continuación) ("Aprobación Final"). Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso sobre las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, Propak no admite ninguna violación ni concede el mérito de ninguna reclamación.

El Demandante y los Abogados del Colectivo creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque creen que (1) Propak acordó pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de la continuación del litigio; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros del Colectivo y Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. Propak pagará \$414,750.00 como Monto Bruto del Acuerdo ("Acuerdo Bruto"). Propak ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por ILYM Group, Inc. ("Administrador") del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales del Colectivo, los Pagos Individuales PAGA, el pago al Demandante por iniciar el caso y para una liberación general de reclamaciones ("Pagos de Servicios al Representante del Colectivo"), los honorarios y gastos del abogado del Colectivo, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). Si el Tribunal otorga la Aprobación Final según lo soliciten las Partes, Propak financiará el Acuerdo Bruto no más de 14 días judiciales después de la Fecha de Entrada en Vigor. La Fecha de Entrada en Vigor es: (a) la fecha de entrada de la Orden de Aprobación Final y la Sentencia, si no hay objeciones; o (b) si un objetor presenta una apelación, se solicita la revisión del recurso de la Sentencia u otro ataque colateral, el día después de que se afirme la Sentencia o se desestime o niegue la apelación, la revisión o el recurso, y la sentencia ya no esté sujeta a una revisión judicial adicional.
2. Deducciones Aprobadas por el Tribunal sobre el Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados del Colectivo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyas cantidades serán decididas por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:

Kyle Roberts v. Propak Logistics, LLC – Notificación del Acuerdo de Demanda Colectiva

- a. Hasta \$138,250.00 (33% del Acuerdo Bruto) a los Abogados del Colectivo por los honorarios de los abogados y hasta \$20,000 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Colectivo han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin pago.
- b. Hasta \$5,000 al Demandante nombrado como Adjudicación del Representante del Colectivo por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados del Colectivo y representar al Colectivo y por una liberación general de las reclamaciones del Demandante relacionadas con su empleo. Una Adjudicación al Representante del Colectivo será el único dinero que el Demandante recibirá aparte de los Pagos Individuales del Colectivo del Demandante y cualquier Pago Individual PAGA.
- c. Hasta \$9,500.00 al Administrador por los servicios de administrar el Acuerdo.
- d. Hasta \$42,000.00 por multas PAGA, asignadas al 75% para el pago PAGA de LWDA y el 25% para Pagos Individuales PAGA a los Empleados Agraviados en función de sus Períodos de Pago PAGA.

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

3. Acuerdo Neto 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 Acuerdo Bruto (el "Acuerdo Neto") realizando Pagos Individuales del Colectivo a los Miembros Participantes del Colectivo en función de sus Semanas Laborales del Periodo del Colectivo.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros del Colectivo. El Demandante y Propak solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 34% de cada Pago Individual del Colectivo como salarios sujetos a impuestos ("Porción Salarial") y el 66% como multas e intereses ("Porción No Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. Los Pagos Individuales PAGA se cuentan como multas en lugar de salarios para fines fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales del Colectivo en los Formularios 1099 del IRS.

Si bien el Demandante y Propak acordaron estas asignaciones, ninguna de las partes le brinda ningún consejo sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses sobre los impuestos atrasados) sobre los Pagos recibidos del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesita Cobrar con Prontitud los Cheques de Pago. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales del Colectivo y Pagos Individuales PAGA mostrará la fecha de vencimiento del cheque (la fecha de vencimiento). Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre.

Si el dinero representado por su cheque se envía a la Propiedad No Reclamada del Controlador, debe consultar las regulaciones del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Exclusiones). Se le tratará como un Miembro Participante del Colectivo, participando plenamente en el Acuerdo del Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito que desea optar por excluirse a más tardar el 27 de abril de 2026. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta el 27 de abril de 2026. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Colectivo o su representante que establezca el nombre, la dirección actual, el número de

Kyle Roberts v. Propak Logistics, LLC – Notificación del Acuerdo de Demanda Colectiva

teléfono del Miembro del Colectivo y una declaración simple eligiendo ser excluido del Acuerdo. Los Miembros Excluidos del Colectivo (*es decir*, los Miembros No Participantes del Colectivo) no recibirán Pagos Individuales del Colectivo, pero conservarán sus derechos de presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra Propak.

No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Colectivo que se excluyen del Acuerdo Colectivo (Miembros No Participantes del Colectivo) siguen siendo elegibles para Pagos Individuales PAGA y están obligados a renunciar a su derecho a hacer valer las reclamaciones PAGA contra Propak en base a los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo Propuesto será nulo si el Tribunal niega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a emitir una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y Propak han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: Propak no pagará ningún dinero y los Miembros del Colectivo/Empleados Agraviados no liberarán ninguna reclamación contra Propak.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, ILYM Group, Inc. (el "Administrador") para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Colectivo. El Administrador también decidirá sobre las Disputas de los Miembros del Colectivo/Empleados Agraviados durante las Semanas Laborales/Períodos de Pago en consulta con los Abogados del Colectivo y los abogados de Propak, enviará y volverá a enviar por correo los cheques del Acuerdo y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.
9. Liberación de los Miembros Participantes del Colectivo. Después de que la Sentencia sea definitiva y que Propak haya financiado completamente el Acuerdo Bruto y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes del Colectivo tendrán prohibido legalmente hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no puede demandar, continuar demandando o ser parte de ninguna otra demanda contra Propak y las Partes Liberadas (definidas a continuación) por salarios, multas legales y civiles, daños y perjuicios liquidados, primas, intereses, restitución, medidas cautelares y declarativas, honorarios y costos, según los hechos del Período del Colectivo, los hechos del Período PAGA, como se alega en la Demanda, incluido el Aviso PAGA y el Aviso PAGA Enmendado, y resuelto por este Acuerdo.

Los Miembros Participantes del Colectivo estarán obligados por las siguientes liberaciones:

Todos los Miembros Participantes del Colectivo (incluido el Demandante), en nombre propio y sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por salarios, multas civiles y legales, daños y perjuicios, daños liquidados, primas, intereses, restitución, medidas cautelares y declaratorias, honorarios y costas, que se alegaron en la Demanda Operativa en la Demanda y/o el Aviso PAGAy el Aviso PAGA Enmendado presentado por el Demandante a la LWDA contra Propak en la Demanda, y/o o reclamaciones que podrían haberse alegado que se relacionan razonablemente o que surgen razonablemente del mismo conjunto de hechos operativos declarados en el mismo, incluidos, entre otros, todos los reclamos afirmados en la Demanda por alegados: (a) No proporcionar o pagar los pagos de primas para los períodos de comida (ver Código Laboral §§ 204, 223, 226.7, 512, 1198 1194, 1197; Orden Salarial IWC No. 1-2001, § 11); (b) No autorizar y permitir o pagar los pagos de primas para los períodos de descanso (ver Código Laboral §§ 204, 223, 226.7, 512, 1198; Orden Salarial IWC No. 1-2001, § 12); (c) todas y cada una de las reclamaciones que involucran cualquier supuesta falta de pago del salario mínimo, horas extras u otras cantidades de salarios por no compensar "todas las horas trabajadas" (ver Código Laboral de California §§ 223, 510, 1194, 1197, 1198; Orden de Salarios de IWC No. 1-2001, §§ 3-4); (d) Falta de pago de salarios debido a empleados despedidos y que renuncian (ver Código Laboral §§ 201-203); (e) Falta de pago oportuno

Kyle Roberts v. Propak Logistics, LLC – Notificación del Acuerdo de Demanda Colectiva

de salarios durante el empleo (ver Código Laboral § 204); (f) Falta al proporcionar declaraciones de salarios detalladas y precisas (ver Código Laboral § 226(a)); (g) Falta de reembolso de gastos comerciales (ver Código Laboral § 2800-2802); (h) Práctica comercial desleal (ver Código de Negocios y Profesiones § 17200, et seq.); y (i) todas las demás violaciones legales y reglamentarias alegadas en la Demanda Operativa en la Demanda ("Reclamaciones Colectivas Liberadas"). A la liberación se le dará plena cosa juzgada y efecto de impedimento colateral al momento de dictar sentencia. Excepto como se establece en la Sección 5.3 de este Acuerdo, los Miembros Participantes del Colectivo no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justa, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación para trabajadores o reclamaciones basadas en hechos que ocurren fuera del Período del Colectivo.

10. Liberación de los Empleados Agraviados PAGA. Después de que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y Propak haya pagado el Acuerdo Bruto y pagado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador, todos los Empleados Agraviados tendrán prohibido hacer valer las reclamaciones PAGA contra Propak, ya sea que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes del Colectivo y aquellos que optan por excluirse del Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando o participar en ninguna otra reclamación PAGA contra Propak o sus entidades relacionadas con base en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

Las Liberaciones de los Empleados Agraviados para los Miembros Participantes y No Participantes del Colectivo son las siguientes:

Se considera que la Agencia de Desarrollo de la Fuerza Laboral, Estado de California, además de todos los Empleados Agraviados y el Demandante como representante de la LWDA liberan, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por multas civiles en virtud del Código Laboral de conformidad con PAGA que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, en base a los hechos establecidos en la Demanda Operativa y/o el Aviso PAGA y el Aviso PAGA Enmendado, incluyendo pero no limitado a, todas las reclamaciones PAGA afirmadas en la Demanda por presunto: (a) No proporcionar o pagar los pagos de primas para los períodos de comida (ver Código Laboral §§ 204, 223, 226.7, 512, 558, 1198 1194, 1197; Orden Salarial del IWC No. 1-2001, § 11); (b) No autorizar y permitir o pagar los pagos de primas para los períodos de descanso (ver Código Laboral §§ 204, 223, 226.7, 512, 1198; Orden de Salario de IWC No. 1-2001, § 12); (c) todas y cada una de las reclamaciones que involucren cualquier supuesta falta de pago de salario mínimo, horas extras o otros montos de salarios por no compensar "todas las horas trabajadas" (ver Código Laboral de California §§ 223, 510, 558, 1194, 1197, 1197.1, 1198; Orden de Salarios de la IWC No. 1-2001, §§ 3-4); (d) Falta de pago de salarios debido a empleados despedidos y que renuncian (ver Código Laboral §§ 201-203); (e) Falta de pago oportuno de salarios durante el empleo (ver Código Laboral § 204, 210); (f) Falta al proporcionar declaraciones de salarios detalladas y precisas (ver Código Laboral § 226(a), 226.3); y (g) Falta de reembolso de gastos comerciales (ver Código Laboral § 2800-2802). A la liberación PAGA se le otorgará plena cosa juzgada y efecto de impedimento colateral a la entrada de la sentencia en esta Demanda para prohibir que la LWDA y cualquier otra persona o entidad presenten o persigan las Reclamaciones Liberadas PAGA contra las Partes Liberadas en cualquier foro.

11. Partes Liberadas. Las Partes Liberadas son el Demandado Propak Logistics, LLC, y cualquiera de sus antiguas y actuales matrices, subsidiarias y afiliadas, así como sus aseguradoras, pólizas de seguro y planes de beneficios; cada uno de los antiguos y actuales funcionarios, directores, empleados, accionistas (socios, accionistas, titulares de intereses de membresía, etc.), agentes, representantes, administradores, fiduciarios y abogados de las entidades y planes descritos en esta oración; y cualquier

***Kyle Roberts v. Propak Logistics, LLC* – Notificación del Acuerdo de Demanda Colectiva**

otro predecesor, sucesor, cesionario y cesionario de cada una de las personas y entidades descritas en esta oración ("Partes Liberadas") durante el Período de Liberación.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales del Colectivo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Colectivo (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo por la cantidad total de Semanas Laborales del Período del Colectivo trabajadas por los Miembros Participantes del Colectivo, y (b) multiplicando el resultado por la cantidad de Semanas Laborales del Período del Colectivo trabajadas por cada Miembro Participante del Colectivo.
2. Pagos Individuales PAGA. El Administrador calculará los Pagos individuales PAGA al (a) dividir \$10,500 por el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicar el resultado por el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.
3. Disputas de Semana Laboral/Periodos de Pago. El número de Semanas Laborales del Colectivo que trabajó durante el Período del Colectivo y el número de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, como se registra en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 27 de abril de 2026 para disputar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le acrediten. Puede presentar su disputa firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su disputa enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de las Semanas Laborales y/o Períodos de Pago de Propak basado en los registros de Propak como preciso a menos que envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las disputas de las Semanas Laborales y/o Períodos de Pago en función de su presentación y de los aportes de los Abogados del Colectivo (quienes abogarán en nombre de los Miembros Participantes del Colectivo) y los Abogados de Propak. La decisión del Administrador es final. No puede apelar ni disputar su decisión final.

5. ¿CÓMO ME PAGARÁN?

1. Miembros Participantes del Colectivo. El Administrador enviará, por correo de los Estados Unidos, un solo cheque a cada Miembro Participante del Colectivo (es decir, a cada Miembro del Colectivo que no opte por excluirse), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual del Colectivo y el Pago Individual PAGA.
2. Miembros No Participantes del Colectivo. El Administrador enviará, por correo de los Estados Unidos, un solo cheque individual de pago PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por excluirse del Acuerdo del Colectivo (es decir, a cada Miembro No Participante del Colectivo).

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

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en base a cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identifique la Demanda como *Kyle Roberts v. Propak Logistics, LLC*, e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para

finde de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. **El Administrador debe recibir su solicitud para ser excluido antes del 27 de abril de 2026, o será inválida.** La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO OBJETO EL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Colectivo tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si objetar, es posible que desee ver lo que el Demandante y Propak le piden al Tribunal que apruebe. Al menos dieciséis 35 días antes de la Audiencia de Aprobación Final, el Abogado del Colectivo y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluye, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios de Abogados, Gastos de Litigio y la Adjudicación de Servicio que indica (a) la cantidad que el Abogado del Colectivo está solicitando para honorarios de abogados y gastos de litigio; y (b) la cantidad que el Demandante está solicitando como Pago de Servicio de Representante del Colectivo. Previa solicitud razonable, los Abogados del Colectivo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno para usted. También puede verlos en el sitio web del Administrador <https://www.ilymgroup.com/cases>.

Un Miembro Participante del Colectivo que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y la Adjudicación de Servicio puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas por el Abogado del Colectivo o el Demandante son demasiado altas o demasiado bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 27 de abril de 2026.** Asegúrese de informarle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como *Kyler Roberts v. Propak Logistics, LLC*, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para Propak y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante del Colectivo puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para objetar a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) deben estar listos para decirle al Tribunal a qué objeta, por qué objeta y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final. En el caso de que se oponga y su objeción sea anulada, será tratado como Miembro Participante del Colectivo.

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

Puede, pero no tiene que, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 11 de mayo de 2026 a las 8:30 a.m. en el Tribunal Superior de California para el Condado de Tehama en el Departamento 5, ubicado en 1740 Walnut St., Red Bluff, CA 96080. En la Audiencia, el juez decidirá si concederá la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados del Colectivo, el Demandante y el Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, los Abogados del Colectivo y los Abogados de los Demandados a comentar antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personal o virtualmente a través de <https://www.tehama.courts.ca.gov/divisions/civil-family-law/civil-family-and-probate-remote-appearance-information>. Visite el sitio web del Tribunal para obtener la información actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar el sitio web del Administrador <https://www.ilymgroup.com/cases> de antemano 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 de Conciliación establece todo lo que Propak y el Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es 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. También puede hacer una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario en el Palacio de Justicia del Condado de Tehama llamando al (530) 527-6441.

NO LLAME AL TRIBUNAL SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO

Abogados del Colectivo:

Frontier Law Center

Adam Rose, No. de Registro 210880

adam@frontierlawcenter.com

Manny Starr, No. de Registro 319778

manny@frontierlawcenter.com

23901 Calabasas Road, #1084

Calabasas, CA 91302

Teléfono: (818) 914-3433

Fax: (818) 914-3433

Abogados de PROPAK:

LITTLER MENDELSON, P.C.

Rebecca M. Aragon, No. de Registro 134496

raragon@littler.com

James E. Hart, No. de Registro 194168

Alejandra Gallegos, No. de Registro 340320

633 West 5th Street, 63rd Floor

Los Ángeles, California 90071

Teléfono: 213.443.4300

Fax: 213.443.4299

Administrador del Acuerdo:

ILYM Group, Inc.

Correo Electrónico: claims@ilymgroup.com

Dirección Postal: Apartado Postal 2031

Tustin, California 92781

Teléfono: (888) 250-6810

Número de fax: (888) 845-6185

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

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de vencimiento que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya es nulo, debe consultar el Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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

Kyle Roberts v. Propak Logistics, LLC – Notificación del Acuerdo de Demanda Colectiva

Roberts v. Propak Logistics, LLC

c/o ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

«ILYMID

QR

Code»

ILYM ID: «ILYMID»

«First_Name» «Last_Name»

«Address_1»

«City», «State» «Zip_Code»