

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

**As a current or former non-exempt employee of Destiny Farms, LLC, Durant Harvesting, Inc., or
Durant Harvesting LLC in California, you are entitled to receive money from a class action**

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

You have received this Notice of Class Action Settlement because the records of defendants Destiny Farms, LLC, Durant Harvesting, Inc., and Durant Harvesting LLC (collectively, "Defendants"), show that you are a "Class Member" and, therefore, entitled to a payment from this class action settlement. Class Members are all persons employed by Defendants in California and classified as a non-exempt employee who worked for Defendants during the period from November 10, 2020 through June 8, 2026 ("Class Period").

- The settlement is to resolve a class action lawsuit, *Pineda Salto, et al. v. Destiny Farms, LLC, et al.*, pending in the Superior Court of California for the County of Santa Barbara, Case Number 21CV04529 (the "Lawsuit"), alleging causes of action against Defendants for: (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods or compensation in lieu thereof; (4) failure to provide rest periods or compensation in lieu thereof; (5) waiting time penalties; (6) wage statement violations; (7) failure to indemnify; and (8) unfair competition. Plaintiffs also seek civil penalties under the California Labor Code Private Attorney's General Act of 2004 ("PAGA") for violations of Labor Code.
- On June 8, 2026, the Santa Barbara County Superior Court granted preliminary approval of this class action settlement and ordered that all Class Members be notified of the Settlement. The Court has not made any determination of the validity of the claims in the Lawsuit. Defendants vigorously deny the claims in the Lawsuit and contend that they fully complied with all applicable laws.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING AND RECEIVE PAYMENT	Get a payment and give up your legal rights to pursue claims released by the settlement of the Lawsuit.
OPT OUT OF THE CLASS PORTION OF THE SETTLEMENT	Exclude yourself from the Class Settlement, get no payment for settlement of the class claims, and retain your legal rights to individually pursue the claims that would otherwise be released by the settlement of the Lawsuit. You cannot opt out of the PAGA portion of the Settlement. If you worked at any time during the period from November 10, 2020 through June 8, 2026 ("PAGA Period") as a non-exempt employee of Defendants, you will be deemed an "Aggrieved Employee" and you will still receive your share of the proceeds available from the settlement of the Released PAGA Claims, defined below, (your "Individual PAGA Payment") and are required to give up your right to assert PAGA claims against the Released Parties based on the PAGA Released Claims even if you opt out of the class settlement.
OBJECT TO THE SETTLEMENT	If you do not opt out, you may write to the Settlement Administrator ILYM Group, Inc., about why you object to the settlement, and they will forward your concerns to counsel which will then be provided to the Court. If the Court approves the Settlement despite your objection, you will still be bound by the Settlement. You or your attorney may also address the Court during the Final Approval Hearing scheduled for November 17, 2026 in Department SM2 of the Santa Barbara County Superior Court, located at 312 East Cook Street, Building E. Santa Maria, CA 93454

The Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness and fairness of the Settlement will be held at 8:30 a.m., in Department SM2 of the Santa Barbara County Superior Court, located at 312 East Cook Street, Building E. Santa Maria, CA 93454. You are not required to attend the Hearing, but you are welcome to do so.

Why Am I Receiving This Notice?

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

What is This Case About?

Raquel Pineda Salto and Laura Garzia, along with Putative Plaintiffs Victor Mendoza Morales, Mauricio Zacarias, Karina Salto, Josue Pacheco, Ismael Arturo Figueroa Carmona, and Fermin Ramirez de Jesus, are former non-exempt employees of Defendants. The Lawsuit is brought on behalf of themselves and Class Members for Defendants' alleged failure to pay overtime; failure to pay minimum wages; failure to provide meal breaks; failure to provide rest breaks, or compensation in lieu thereof; waiting time penalties; wage statement violations; failure to indemnify; and unfair competition.

Based on the alleged Labor Code violations above-mentioned and other alleged Labor Code violations, Plaintiffs also seek penalties under PAGA.

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

Summary of the Settlement Terms

Plaintiffs and Defendants have agreed to settle this case on behalf of themselves and Class Members and Aggrieved Employees for the Gross Settlement Amount of \$1,077,995.68, unless increased pursuant to the Settlement Agreement. The Gross Settlement includes (1) Administration Costs up to \$29,850; (2) service awards to Plaintiffs in the amount of \$7,500.00 each to Raquel Pineda Salto and Laura Garzia, and \$2,500.00 each to the six Putative Plaintiffs, for a total of \$30,000.00, for their time and effort in pursuing this case; (3) up to 35% of the Gross Settlement Amount in attorneys' fees which, unless increased pursuant to the Settlement Agreement, amounts to \$377,298.49; (4) up to \$40,000.00 in litigation costs to Class Counsel, according to proof; and (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of \$100,000.00 of the Gross Settlement Amount toward PAGA penalties. Pursuant to the PAGA, seventy-five percent (75%) of the amount allocated toward PAGA, or \$75,000.00, will be paid to the LWDA and twenty-five percent (25%), or \$25,000.00, will be distributed to Aggrieved Employees. After deducting these sums, a total of approximately \$450,150.00 will be available for distribution to Class Members ("Net Settlement Amount").

Defendants represent that there are approximately 180,000 Workweeks during the Class Period. In the event the number of Workweeks during the Class Period increases by more than 10%, or 18,000 Workweeks, then, at Defendants' election: (1) the Gross Settlement Amount shall be increased proportionally by the Workweeks in excess of 198,000 Workweeks multiplied by the Workweek Value; or (2) the Class Period shall end on the date the number of Workweeks reaches 198,000. The Workweek Value shall be calculated by dividing the originally agreed-upon Gross Settlement Amount (\$1,000,000.00) by 180,000, which amounts to a Workweek Value of \$5.56. Thus, for example, should there be 200,000 Workweeks during the Class Period, and Defendants elect option (1) above, then the Gross Settlement Amount shall be increased by \$11,120.00 ((200,000 Workweeks – 198,000 Workweeks) x \$5.56 per Workweek).

Distributions to Participating Class Members and Aggrieved Employees

Class Members who do not opt out will receive a pro rata payment of the Net Settlement Amount based on the number of weeks worked by Participating Class Members in non-exempt positions for Defendants in California during the Class Period ("Eligible Workweeks"). Specifically, Class Members' payments will be calculated by dividing the Net Settlement Amount by the total number of Eligible Workweeks worked by all Participating Class Members during the Class Period, multiplied by the number of Eligible Workweeks attributed to the Class Member. Otherwise stated, the formula for a Class Member is: (Net Settlement Amount ÷ total Settlement Class Eligible Workweeks) × Individual's Eligible Workweeks. In addition, Class Members who worked during the PAGA Period (i.e., Aggrieved Employees) will receive a pro rata share of the \$25,000.00 allocated to Aggrieved Employees as PAGA penalties, whether or not they opt out, based on the number of workweeks worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period.

Defendants' records indicate that you worked «Class Workweeks Counts» Workweeks as a non-exempt, hourly-paid employee in California during the Class Period and «PAGA Pay Periods Counts» PAGA Pay Periods during the PAGA Period. Based on these records, your estimated payment as a Class Member would be \$«Estimated Individual Class Award» and your estimated payment as an Aggrieved Employee would be \$«Estimated Individual PAGA Award». If you believe this information is incorrect and wish to dispute it, you must mail a dispute to the Settlement Administrator no later than September 4, 2026. Please include any documentation you have that you contend supports your dispute. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you.

Tax Reporting

100% of the payments for PAGA penalties to Aggrieved Employees will be allocated as penalties reported on IRS Form 1099. 10% of each Settlement Payment to Class Members who do not opt out will be allocated as wages and reported on an IRS Form W-2, and 90% will be allocated as non-wage damages, interest and penalties reported on IRS Form 1099. This notice is not intended to provide legal or tax advice on your Settlement Share.

Your check will be valid for 180 days after issuance. After 180 days, uncashed checks will be cancelled and the funds associated will be transmitted to the California Farmworker Foundation.

Your Options Under the Settlement

Option 1 – Do Nothing and Receive Your Payment

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

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

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

Release of Class Claims: Plaintiffs and all Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, generally and fully release and forever discharge Defendants and the Released Parties from all

claims, causes of action, rights, demands, penalties, costs, and attorneys' fees arising during the Class Period under state, federal, or local law that were alleged, or reasonably could have been alleged, based upon or arising out of the facts alleged in the Operative Complaint and/or ascertained in the course of the Action ("the Class Released Claims"). The Class Released Claims include any and all statutory, constitutional, contractual, and/or common law claims for wages, reimbursements, damages, penalties, restitution, liquidated damages, interest, attorneys' fees, or litigation costs, including but not limited to claims arising under California Labor Code sections 96, 98.6, 200, 201, 202, 203, 204, 210, 221, 223, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 232, 232.5, 246, et seq., 432, 510, 512, 558, 1102.5, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1197.5, 1198.5, 2802, and 2810.5, California Business and Professions Code section 17200, et seq., and any IWC Wage Orders (as codified in the California Code of Regulations). The Class Released Claims include but are not limited to any and all claims involving any alleged claims for overtime and minimum wage violations, meal period violations, rest period violations, failure to indemnify, wage statement violations, waiting time penalties, and violation of California's unfair competition law based on the aforementioned claims.

Release of PAGA Claims: All Class Members who are Aggrieved Employees, regardless of whether they are Participating Class Members or Non-Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, along with the State of California, fully release and forever discharge the Released Parties from all claims for civil penalties under PAGA arising during the PAGA Period that were alleged, or reasonably could have been alleged, in the Operative Complaint, the PAGA Notice, and/or ascertained in the course of the Action ("the PAGA Released Claims"). The PAGA Released Claims include but are not limited to claims for PAGA penalties arising out of alleged violations of California Labor Code sections 96, 98.6, 200, 201, 202, 203, 204, 210, 221, 223, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 232, 232.5, 246, et seq., 432, 510, 512, 558, 1102.5, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1197.5, 1198.5, 2802, and 2810.5 and any IWC Wage Orders (as codified in the California Code of Regulations), any and all claims involving any alleged overtime and minimum wage violations, meal period violations, rest period violations, failure to indemnify, wage statement violations, suitable seating, and waiting time penalties. Upon the Effective Date and full funding of the Gross Settlement Amount, Plaintiffs, Putative Plaintiffs, all Aggrieved Employees, and the State of California will be forever barred from pursuing against Defendants and the Released Parties any and all claims for PAGA civil penalties arising during the PAGA Period under the Labor Code or IWC Wage Orders that were, or reasonably could have been, alleged, in the Operative Complaint, or in the PAGA Notice, and/or ascertained in the course of the Action.

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

Option 2 – Opt Out of the Class Portion of the Settlement

If you do not wish to receive your Individual Settlement Payment or release the Class Released Claims, you may exclude yourself by submitting a written request to be excluded from the Class. Your written request must include your name, address, email address or telephone number, and any statement standing for the proposition that you do not wish to participate in the settlement. Sign, date, and mail your written request for exclusion to the address below.

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
Telephone: (888) 250-6810
Fax: (888) 845-6185
Email: info@ilymgroup.com

To be valid, your written request for exclusion must be mailed and postmarked to the Administrator not later than September 4, 2026.

The proposed settlement includes the settlement of the PAGA Released Claims. An employee may not request exclusion from the settlement of a PAGA claim. Thus, if the court approves the settlement, then even

if you request exclusion from the settlement, if you are an Aggrieved Employee, you will still receive your Individual PAGA Payment and will be deemed to have released the PAGA Released Claims. A request for exclusion will preserve your right, if any, to individually pursue only the Class Released Claims.

Option 3 – *Submit an Objection to the Settlement*

If you wish to object to the Settlement, you may submit an objection in writing by mail, stating why you object to the Settlement. Your written objection must provide your name, address, signature, a statement of whether you plan to appear at the Final Approval Hearing, and a statement of the reason(s), along with whatever legal authority, if any, why you believe that the Court should not approve the Settlement. Your written objection must be mailed to the Administrator no later than September 4, 2026. Please note that you cannot both object to the Settlement and opt out of the Settlement. If you exclude yourself, then your objection will be overruled. If the Court overrules your objection, you will be bound by the Settlement and will receive your Settlement Share.

Even if you don't submit a written objection, you may appear at the Final Approval Hearing and provide a verbal objection before the Court.

Final Approval Hearing

You may, if you wish, appear at the Final Approval Hearing set for November 17, 2026 at 8:30 a.m. in Department SM2 of the Santa Barbara County Superior Court, located at 312 East Cook Street, Building E. Santa Maria, CA 93454 and orally object to the Settlement, discuss your written objections with the Court and the Parties, or otherwise comment on the Settlement at your own expense. You may attend this hearing virtually by audio or video at <https://www.santabarbara.courts.ca.gov/>. You may also retain an attorney to represent you at the Hearing at your own expense.

Additional Information

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

BIBIYAN LAW GROUP, P.C.

David D. Bibiyan

david@tomorrowlaw.com

Vedang J. Patel

vedang@tomorrowlaw.com

1460 Westwood Boulevard

Los Angeles, California 90024

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

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

You may also refer to the pleadings, the Settlement Agreement, and other papers filed in this case, which may be inspected at Department SM2 of the Santa Barbara County Superior Court, located at 312 East Cook Street, Building E. Santa Maria, CA 93454 during regular business hours of each court day. You may also obtain these documents through the Court's website at <https://www.santabarbara.courts.ca.gov/>.

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

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

**NOTIFICACIÓN DE ACUERDO PROPUESTO DE LA DEMANDA
COLECTIVA Y FECHA PARA LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL**

Como un empleado actual o antiguo no exento de Destiny Farms, LLC, Durant Harvesting, Inc. o Durant Harvesting LLC en California, usted tiene derecho a recibir dinero de un acuerdo de demanda colectiva.

Por favor, lea esta Notificación atentamente. Esta Notificación se refiere a un acuerdo propuesto de un litigio de demanda colectiva. Si usted es un Miembro de la Demanda Colectiva, contiene información importante sobre su derecho a recibir un pago del fondo del Acuerdo.

Usted ha recibido esta Notificación de Acuerdo de Demanda Colectiva porque los registros de las partes demandadas Destiny Farms, LLC, Durant Harvesting, Inc. y Durant Harvesting LLC (en conjunto, las “Partes Demandadas”) muestran que usted es un “Miembro de la Demanda Colectiva” y, por lo tanto, tiene derecho a recibir un pago de este acuerdo de demanda colectiva. Los Miembros de la Demanda Colectiva son todas las personas empleadas por las Partes Demandadas y clasificadas como empleados no exentos que trabajaron para las Partes Demandadas durante el período entre el 10 de noviembre de 2020 y el 8 de junio de 2026 (el “Período de la Demanda Colectiva”).

- El acuerdo es para resolver una demanda colectiva, *Pineda Salto, et al. v. Destiny Farms, LLC, et al.*, pendiente en el Tribunal Superior de California para el Condado de Santa Barbara, Caso Número 21CV04529 (la “Demanda”), alegando causas de acción contra las Partes Demandadas por: (1) no pagar los salarios de las horas extraordinarias; (2) no pagar los salarios mínimos; (3) no proporcionar períodos para comer o una compensación en lugar de los mismos; (4) no proporcionar períodos de descanso o una compensación en lugar de los mismos; (5) sanciones de tiempos de espera; (6) violaciones de declaraciones de salarios; (7) falta de reembolsos; y (8) competencia desleal. Las Partes Demandantes también solicitan sanciones civiles en virtud de la Ley del Procurador General Privado de 2004 (“PAGA”, por sus siglas en inglés) del Código de Trabajo de California por violaciones del Código de Trabajo.
- El 8 de junio de 2026, el Tribunal Superior del Condado de Santa Barbara le concedió una aprobación preliminar a este acuerdo de la demanda colectiva y ordenó que a todos los Miembros de la Demanda Colectiva se les notifique sobre el Acuerdo. El Tribunal no ha formado ninguna determinación sobre la validez de las reclamaciones en la Demanda. Las Partes Demandadas niegan enérgicamente las reclamaciones en la Demanda y sostienen que cumplieron plenamente con todas las leyes aplicables.

SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO

HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO	Obtener un pago y renunciar a sus derechos legales de presentar las reclamaciones liberadas por el acuerdo de la Demanda.
EXCLUIRSE DE LA PARTE DE LA DEMANDA COLECTIVA DEL ACUERDO	Excluirse del Acuerdo de la Demanda Colectiva, no obtener pago alguno por el acuerdo de las reclamaciones de la demanda colectiva y conservar sus derechos legales de presentar de manera individual las reclamaciones que de otra manera serían liberadas por el acuerdo de la Demanda. Usted no puede excluirse de la parte de la PAGA del Acuerdo. Si usted trabajó en cualquier momento durante el período entre el 10 de noviembre de 2020 y el 8 de junio de 2026 (el “Período de la PAGA”) como un empleado no exento de las Partes Demandadas, se le considerará un “Empleado Agraviado” e igual va a recibir su parte de las ganancias disponibles del acuerdo de las Reclamaciones Liberadas de la PAGA, definidas más abajo, (su “Pago Individual de la PAGA”) y tiene la obligación de renunciar a su derecho de presentar reclamaciones de la PAGA en contra de las Partes Liberadas sobre la base de las Reclamaciones Liberadas de la PAGA incluso si usted se excluye del acuerdo de la demanda colectiva.

OPONERSE AL ACUERDO	Si usted no se excluye, puede escribirle al Administrador del Acuerdo, ILYM Group, Inc, sobre por qué usted se opone al acuerdo de la demanda colectiva y ellos le enviarán sus preocupaciones al abogado, las cuales luego le serán proporcionadas a el Tribunal. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo a pesar de su objeción, usted todavía se verá vinculado por el Acuerdo. Usted o su abogado también pueden dirigirse a el Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Final programada para el 17 de noviembre de 2026 en el Departamento SM2 del Tribunal Superior del Condado de Santa Barbara, ubicado en 312 East Cook Street, Building E. Santa Maria, CA 93454
---------------------	--

La Audiencia de Aprobación Final sobre la idoneidad, razonabilidad y equidad del Acuerdo va a ser llevada a cabo a las 8:30 a.m. en el Departamento SM2 del Tribunal Superior del Condado de Santa Barbara, ubicado en 312 East Cook Street, Building E. Santa Maria, CA 93454.

No se requiere que usted asista a la Audiencia, pero es bienvenido a hacerlo si así lo desea.

¿Por qué estoy recibiendo esta Notificación?

Los registros de las Partes Demandadas muestran que usted trabaja actualmente, o trabajó anteriormente, para las Partes Demandadas como un empleado no exento en el Estado de California en algún momento durante el Período de la Demanda Colectiva. A usted le fue enviada esta Notificación de la Demanda Colectiva porque tiene el derecho a saber sobre un acuerdo propuesto de una demanda colectiva y sobre sus opiniones antes de que el Tribunal decida si finalmente va a aprobar el acuerdo o no. Si el Tribunal aprueba el acuerdo y luego se resuelve cualquier objeción y apelación, un “Administrador del Acuerdo” designado por el Tribunal va a realizar los pagos descritos en esta Notificación. Esta Notificación explica la Demanda, el acuerdo, sus derechos legales, qué beneficios tiene disponibles, quién es elegible para ellos y cómo obtenerlos.

¿De qué se trata este caso?

Raquel Pineda Salto y Laura Garzia, junto con las Presuntas Partes Demandantes Victor Mendoza Morales, Mauricio Zacarias, Karina Salto, Josue Pacheco, Ismael Arturo Figueroa Carmona y Fermin Ramirez de Jesus, son antiguos empleados no exentos de las Partes Demandadas. La Demanda es presentada en nombre propio y de los Miembros de la Demanda Colectiva por los presuntos incumplimientos de las Partes Demandadas por no pagar las horas extraordinarias; por no pagar los salarios mínimos; por no proporcionar períodos para comer; por no proporcionar períodos de descanso o una compensación en lugar de los mismos; por sanciones de tiempos de espera; por violaciones de declaraciones de salarios; por falta de reembolsos; y por competencia desleal.

Con base en las presuntas violaciones del Código de Trabajo que se mencionan arriba y otras presuntas violaciones del Código de Trabajo, las Partes Demandantes también buscan sanciones en virtud de la PAGA.

Las Partes Demandadas niegan todas las alegaciones hechas por las Partes Demandantes y niegan que hayan violado alguna ley. El Tribunal no se ha pronunciado sobre los méritos de las reclamaciones de las Partes Demandantes. El Tribunal sólo ha aprobado preliminarmente este acuerdo de demanda colectiva. El Tribunal va a decidir si concede su aprobación final a este acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final.

Resumen de los Términos Del Acuerdo

Las Partes Demandantes y las Partes Demandadas han acordado resolver este caso en nombre de ellos mismos y de los Miembros de la Demanda Colectiva y de los Empleados Agraviados por el Importe Bruto del Acuerdo de \$1,077,995.68, a menos que aumente de acuerdo con el Acuerdo de Solución. El Importe Bruto del Acuerdo incluye (1) Costos de Administración de un máximo de \$29,850; (2) premios de servicio para las Partes Demandantes por un importe de \$7,500.00 a cada una, Raquel Pineda Salto y Laura Garzia, y \$2,500.00 a cada una de las seis Presuntas Partes Demandantes, para un total de \$30,000.00, por su tiempo

y esfuerzo en este caso; (3) un máximo del 35% del Importe Bruto del Acuerdo en honorarios de abogados que, a menos que aumente de conformidad con el Acuerdo de Solución, es de \$377,298.49; (4) un máximo de \$40,000.00 en costos de litigios para los Abogados de la Demanda Colectiva, según las pruebas; y (5) el pago asignado a las sanciones de la PAGA por un importe de \$100,000.00 del Importe Bruto del Acuerdo hacia las sanciones de la PAGA. De acuerdo con la PAGA, el setenta y cinco por ciento (75%) de la cantidad asignada a la PAGA, o \$75,000.00, va a ser pagado a la LWDA y el veinte y cinco por ciento (25%), o \$25,000.00, va a ser distribuido a los Empleados Agraviados. Después de deducir estas sumas, un total de aproximadamente \$450,150.00 va a estar disponible para su distribución a los Miembros de la Demanda Colectiva (el “Importe Neto del Acuerdo”).

Las Partes Demandadas alegan que hay aproximadamente 180,000 Semanas de Trabajo durante el Período de la Demanda Colectiva. En el caso en que el número de Semanas de Trabajo durante el Período de la Demanda Colectiva aumente en más del 10% o 18,000 Semanas de Trabajo, entonces, a elección de las Partes Demandadas: (1) el Importe Bruto del Acuerdo se incrementará proporcionalmente por las Semanas de Trabajo superiores a 198,000 Semanas de Trabajo multiplicadas por el Valor de la Semana de Trabajo; o (2) el Período de la Clase finalizará en la fecha en que el número de Semanas de Trabajo alcance 198,000. El Valor de la Semana de Trabajo se calculará dividiendo la cantidad originalmente aprobada del Importe Bruto del Acuerdo (\$1,000,000.00) por 180,000, lo que equivale a un Valor de la Semana de Trabajo de \$5.56. Así, por ejemplo, si hay 200,000 Semanas de Trabajo durante el Período de la Demanda Colectiva y las Partes Demandadas eligen la opción (1) arriba, entonces el Importe Bruto del Acuerdo incrementará en \$11,120.00 ((200,000 Semanas de Trabajo – 198,000 Semanas de Trabajo) x \$5.56 por Semana de Trabajo).

Distribuciones a los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva y Empleados Agraviados.

Los Miembros de la Demanda Colectiva que no se excluyan van a recibir un pago prorrateado del Importe Neto del Acuerdo basándose en el número de semanas trabajadas por los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva en puestos de trabajo no exentos para las Partes Demandadas en California durante el Período de la Demanda Colectiva (“Semanas de Trabajo Elegibles”). En específico, los pagos de los Miembros de la Demanda Colectiva se van a calcular al dividir el Importe Neto del Acuerdo por el número total de Semanas de Trabajo Elegibles trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva durante el Período de la Demanda Colectiva, multiplicado por el número de Semanas de Trabajo Elegibles atribuido al Miembro de la Demanda Colectiva. Salvo que se indique lo contrario, la fórmula para un Miembro de la Demanda Colectiva es: (Importe Neto del Acuerdo ÷ total de Semanas de Trabajo Elegibles del Acuerdo de la Demanda Colectiva) × Semanas de Trabajo Elegibles del Individuo. Además, los Miembros de la Demanda Colectiva que trabajaron durante el Período de la PAGA (es decir, los Empleados Agraviados) van a recibir una parte prorrateada de \$25,000.00 asignada a los Empleados Agraviados como sanciones de la PAGA, independientemente de si deciden excluirse a sí mismos o no, basándose en el número de semanas de trabajo trabajadas por cada Empleado Agraviado durante el Período de la PAGA.

Los registros de las Partes Demandadas indican que usted trabajó «Class Workweeks Counts» Semanas de Trabajo como un empleado no exento pagado por hora en California durante el Período de la Demanda Colectiva y «PAGA Pay Periods Counts» Períodos de Pago de la PAGA durante el Período de la PAGA. Basándose en estos registros, su pago estimado como Miembro de la Demanda Colectiva sería de \$«Estimated Individual Class Award» y su pago estimado como un Empleado Agraviado sería de \$«Estimated Individual PAGA Award». Si usted cree que esta información es incorrecta y desea disputarla, debe enviar una disputa por correo al Administrador del Acuerdo no más tarde del 4 de septiembre de 2026. Por favor, incluya cualquier documentación que usted crea que apoya su disputa. Usted debe enviar copias en lugar de los originales porque los documentos no le serán devueltos.

Declaración de Impuestos

El 100% de los pagos por las sanciones de la PAGA a los Empleados Agraviados va a ser asignado como sanciones en un IRS Form 1099. El 10% de cada Pago del Acuerdo a los Miembros de la Demanda Colectiva que no se excluyan a sí mismos va a ser asignado como salarios e informados en un IRS Form W-2, y el otro 90% va a ser asignado como daños no salariales, intereses y sanciones informados en un IRS Form 1099. Esta notificación no tiene la intención de proporcionar asesoramiento legal o fiscal sobre su Parte del Acuerdo.

Su cheque va a ser válido por 180 días después de su emisión. Después de 180 días, los cheques no cobrados se van a cancelar y los fondos asociados se van a transferir a la California Farmworker Foundation.

Sus Opciones en Virtud de este Acuerdo

Opción 1 – *Hacer Nada y Recibir su Pago*

Si no se excluye a usted mismo/a, usted tiene derecho automáticamente a su Pago Individual del Acuerdo (es decir, su parte del Importe Neto del Acuerdo) porque usted es un Miembro de la Demanda Colectiva. Si usted no disputa el cálculo de su parte del acuerdo y no se excluye a usted mismo/a del acuerdo, usted estará obligado por toda la liberación en el acuerdo y va a recibir su Pago Individual del Acuerdo, así como también su Pago Individual en virtud de la PAGA si usted también es un Empleado Agraviado. **En otras palabras, si usted es un Miembro de la Demanda Colectiva, usted no necesita tomar ninguna medida para recibir el o los pagos del acuerdo que se indican arriba.**

Se considerará que los Miembros de la Demanda Colectiva que no presenten su exclusión de manera válida y a tiempo (de acuerdo con la Opción 2 que se indica abajo) han liberado, establecido, comprometido, renunciado y descargado, de manera completa, final y para siempre, a las Partes Liberadas de todas las “Reclamaciones Liberadas” que pueda tener o haber tenido en el momento de la aprobación final de este Acuerdo y el pago por parte de las Partes Demandadas al Administrador del Acuerdo.

En vigor desde que se dicte la Sentencia, la Orden que concede la Aprobación Final de este Acuerdo y en la fecha en que las Partes Demandadas financien por completo la totalidad del Importe Bruto del Acuerdo y financien todos los impuestos sobre la nómina adeudados por el empleador en la Porción Salarial de los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, las Partes Demandantes, las Presuntas Partes Demandantes, los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva, los Abogados de la Demanda Colectiva, los Empleados Agraviados y la LWDA van a liberar las reclamaciones en contra de todas las Partes Liberadas de la siguiente manera:

Liberación de las Reclamaciones de la Demanda Colectiva: Las Partes Demandantes y todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva, en nombre propio y de sus respectivos antiguos y actuales representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, de manera general y total liberan y eximen para siempre a las Partes Demandadas y las Partes Liberadas de todas las reclamaciones, causas de acción, derechos, demandas, sanciones, costos y honorarios de abogados que surjan durante el Periodo de la Demanda Colectiva bajo la ley estatal, federal o local que fueron alegadas, o que razonablemente podrían haber sido alegadas, con base en o que surjan de los hechos alegados en la Denuncia Operativa y/o determinadas en el curso de la Demanda (“las Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva”). Las Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva incluyen todas y cada una de las reclamaciones estatutarias, constitucionales, contractuales y/o de derecho consuetudinario por salarios, reembolsos, daños, sanciones, restitución, daños liquidados, intereses, honorarios de abogados o costos de litigio, incluyendo, pero sin limitarse a, las reclamaciones que surjan bajo las secciones 96, 98.6, 200, 201, 202, 203, 204, 210, 221, 223, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 232, 232.5, 246, y ss., 432, 510, 512, 558, 1102.5, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1197.5, 1198.5, 2802 y 2810.5 del Código de Trabajo de California, la sección 17200, y ss. del Código de Negocios y Profesiones de California, y cualquier Orden de Salario de la IWC (según lo codificado en el Código de Regulaciones de California). Las Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva incluyen, pero no se limitan a, todas y cada una de las reclamaciones que involucren cualquier presunta reclamación por violaciones de salarios de horas extraordinarias y salarios mínimos, violaciones de períodos para comer, violaciones de períodos de descanso, falta de reembolsos, violaciones de declaraciones de salarios, sanciones de tiempo de espera y la violación de la ley de competencia desleal de California basada en las reclamaciones antes mencionadas.

Liberación de las Reclamaciones de la PAGA: Todos los Miembros de la Demanda Colectiva que son Empleados Agraviados, independientemente de si son Miembros Participantes de la Demanda Colectiva o Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva, en nombre propio y de sus respectivos antiguos y actuales representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, junto con el Estado de California, liberan de manera total y eximen para siempre a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por sanciones civiles en virtud de la PAGA que surjan durante el Periodo de la PAGA que fueron alegadas, o que razonablemente podrían haber sido alegadas, en la Denuncia Operativa, la Notificación de la PAGA y/o determinadas en el curso de la Demanda (“las Reclamaciones Liberadas de la

PAGA”). Las Reclamaciones Liberadas de la PAGA incluyen, pero no se limitan a, reclamaciones por sanciones de la PAGA que surjan de presuntas violaciones de las secciones 96, 98.6, 200, 201, 202, 203, 204, 210, 221, 223, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 232, 232.5, 246, y ss., 432, 510, 512, 558, 1102.5, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1197.5, 1198.5, 2802 y 2810.5 del Código de Trabajo de California y cualquier Orden de Salarios de la IWC (según lo codificado en el Código de Regulaciones de California), todas y cada una de las reclamaciones que involucren cualquier presunta reclamación por violaciones de salarios de horas extraordinarias y salarios mínimos, violaciones de períodos para comer, violaciones de períodos de descanso, falta de reembolsos, violaciones de declaraciones de salarios, asientos adecuados y sanciones de tiempo de espera. A partir de la Fecha de Entrada en Vigor y del financiamiento total del Importe Bruto del Acuerdo, las Partes Demandantes, las Presuntas Partes Demandantes, todos los Empleados Agraviados y el Estado de California van a tener prohibido presentar en contra de las Partes Demandadas y las Partes Liberadas todas y cada una de las reclamaciones por sanciones civiles de la PAGA que surjan durante el Período de la PAGA en virtud del Código de Trabajo o las Órdenes de Salarios de la IWC que fueron, o que razonablemente pudieron haber sido, alegadas en la Denuncia Operativa o en la Notificación de la PAGA y/o determinadas en el curso de la Demanda.

Las “Partes Liberadas” se refiere a las Partes Demandadas y cada uno de sus antiguos, actuales y futuros propietarios, matrices, filiales, y todos sus antiguos, actuales y futuros funcionarios, directores, miembros, directivos, empleados, consultores, socios, accionistas, copartícipes, agentes, predecesores, sucesores, cesionarios, contadores, aseguradoras, reaseguradoras y representantes legales.

Opción 2 – Excluirse de la Porción de la Demanda Colectiva del Acuerdo

Si usted no desea recibir su Pago Individual del Acuerdo o liberar las Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva, usted puede excluirse a usted mismo/a al presentar una solicitud escrita para excluirse de la Demanda Colectiva. Su solicitud por escrito debe incluir su nombre, dirección, correo electrónico o número de teléfono, y cualquier declaración que indique que no desea participar en el acuerdo. Firme, coloque la fecha y envíe por correo su solicitud de exclusión a la dirección de abajo.

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
Teléfono: (888) 250-6810
Fax: (888) 845-6185
Email: info@ilymgroup.com

Su solicitud de exclusión por escrito debe ser enviada al Administrador y tener un sello postal de no más tarde del 4 de septiembre de 2026.

El acuerdo propuesto incluye el acuerdo de las Reclamaciones Liberadas de la PAGA. Un empleado no puede solicitar una exclusión del acuerdo de una reclamación de la PAGA. Por lo tanto, si el Tribunal aprueba el acuerdo, entonces, incluso si usted solicita ser excluido/a del acuerdo, si usted es un Empleado Agraviado, usted aún va a recibir su Pago Individual en virtud de la PAGA y se considerará que ha liberado las Reclamaciones Liberadas de la PAGA. Una solicitud de exclusión preservará su derecho, en su caso, de presentar de manera individual sólo las Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva.

Opción 3 – Presentar una Objeción al Acuerdo

Si usted desea oponerse al Acuerdo, puede presentar una objeción por escrito por correo declarando por qué usted se opone al Acuerdo. Su objeción por escrito debe indicar su nombre, dirección, firma, una declaración que indique si usted tiene planes de comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y una declaración de la razón o razones, junto con cualquier autoridad legal, si las hay, por las que usted cree que el Tribunal no debe aprobar el Acuerdo. Su objeción por escrito debe ser enviada por correo al Administrador no más tarde del 4 de septiembre de 2026. Por favor, tenga en cuenta que usted no puede oponerse al Acuerdo y también excluirse a usted mismo/a del Acuerdo. Si usted se excluye a usted mismo/a, entonces su objeción va a ser rechazada. Si el Tribunal invalida su objeción, usted se verá obligado por el Acuerdo y va a recibir su Parte del Acuerdo.

Incluso si usted no presenta una objeción por escrito, puede comparecer a la Audiencia de Aprobación final y presentar una objeción verbal ante el Tribunal.

Audiencia de Aprobación Final

Usted puede, si así lo desea, comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 17 de noviembre de 2026 a las 8:30 a.m. en el Departamento SM2 del Tribunal Superior del Condado de Santa Barbara, ubicado en 312 East Cook Street, Building E. Santa Maria, CA 93454, y oponerse verbalmente al Acuerdo, discutir sus objeciones escritas con el Tribunal y las Partes o de otra manera comentar sobre el Acuerdo a su propio cargo. Usted puede asistir a la audiencia de manera virtual por audio o video en <https://www.santabarbara.courts.ca.gov/>. Usted también puede contratar a un abogado para que le represente en la Audiencia por su propia cuenta.

Información Adicional

Esta Notificación de un Acuerdo de la Demanda Colectiva es sólo un resumen de este caso y del Acuerdo. Para obtener una declaración detallada sobre los asuntos involucrados en este caso y el Acuerdo, usted puede llamar al Administrador del Acuerdo al número (888) 250-6810 o a los Abogados de la Demanda Colectiva, cuya información se encuentra a continuación:

BIBIYAN LAW GROUP, P.C.

David D. Bibiyan

david@tomorrowlaw.com

Vedang J. Patel

vedang@tomorrowlaw.com

1460 Westwood Boulevard

Los Angeles, California 90024

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

Usted también puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en <https://ilymgroupp.com/DestinyFarms> para obtener acceso a los documentos clave en este caso, incluyendo el Acuerdo de Solución, la Orden que Concede la Aprobación Preliminar de este Acuerdo, la Orden que Concede la Aprobación Final de este Acuerdo y la Sentencia Final.

Usted también puede referirse a las alegaciones, al Acuerdo de Solución y a otros documentos presentados en este caso, que pueden ser inspeccionados en el Departamento SM2 del Tribunal Superior del Condado de Santa Barbara, ubicado en 312 East Cook Street, Building E. Santa Maria, CA 93454, durante el horario regular de cada día del Tribunal. Usted también puede obtener estos documentos a través del sitio web del Tribunal en <https://www.santabarbara.courts.ca.gov/>.

Todas las consultas de los Miembros de la Demanda Colectiva con respecto a esta Notificación de Acuerdo de la Demanda Colectiva y/o de Acuerdo deben ser dirigidas al Administrador del Acuerdo.

POR FAVOR, NO CONTACTE AL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, AL JUEZ, A LAS PARTES DEMANDADAS O A LOS ABOGADOS DE LAS PARTES DEMANDADAS PARA HACER CONSULTAS.

Salto v. Destiny Farms, LLC, et al.

c/o ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

«ILYMID
QR
Code»

ILYM ID: «ILYMID» «Piece_Number»

«First_Name» «Last_Name»

«Address_1»

«City», «State» «Zip_Code»