

LIDMAN LAW, APC
Scott M. Lidman (SBN 199433)
slidman@lidmanlaw.com
Elizabeth Nguyen (SBN 238571)
enguyen@lidmanlaw.com
Milan Moore (SBN 308095)
mmoore@lidmanlaw.com
2155 Campus Drive, Suite 150
El Segundo, California 90245
Tel: (424) 322-4772
Fax: (424) 322-4775

Attorneys for Plaintiff
MAGDALENA CRUZ

HAINES LAW GROUP, APC
Paul K. Haines (SBN 248226)
phaines@haineslawgroup.com
2155 Campus Drive, Suite 180
El Segundo, California 90245
Tel: (424) 292-2350
Fax: (424) 292-2355

Attorneys for Plaintiff
MAGDALENA CRUZ

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

FOR THE COUNTY OF ORANGE

MAGDALENA CRUZ, as an individual and
on behalf of all others similarly situated,

Plaintiff,

vs.

SPS TECHNOLOGIES, LLC dba AIR
INDUSTRIES COMPANY, a Pennsylvania
limited liability company; PRECISION
CASTPARTS CORP.; an Oregon
corporation; AIR INDUSTRIES
CORPORATION, a California corporation;
and DOES 1 through 100, inclusive,

Defendants.

Case No.: 30-2021-01202173-CU-OE-CJC

*[Assigned for all purposes to the Hon. Lon F.
Hurwitz, Dept. CX103]*

**DECLARATION OF NATHALIE
HERNANDEZ ON BEHALF OF ILYM
GROUP, INC. WITH RESPECT TO OPT
OUTS AND OBJECTIONS RECEIVED**

Date: October 27, 2023
Time: 1:30 p.m.
Dept.: CX103

Action Filed: May 21, 2021
Trial Date: None Set

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28

I, NATHALIE HERNANDEZ, declare as follows:

1. I am employed by ILYM Group, Inc. (“ILYM”), the court appointed class action settlement administrator, as Case Manager for *Magdalena Cruz v. SPS Technologies, LLC et al* and have personal knowledge of the facts set forth in this Declaration, and if called as a witness, could and would testify competently thereto.

2. ILYM Group has extensive experience in administering Class Action Settlements, including direct mail services, database management, claims processing and settlement fund distribution services for Class Actions ranging in size from 26 to 4.5 million Settlement Class Members.

3. ILYM was selected by the Parties and approved by the Court to provide notice of the settlement and processing services in this action. In this capacity, ILYM was charged with: (i) preparing, translating, printing, mailing the *Notice which means the Court Approved Notice of Class Action and PAGA Settlement, Allocation Form, Request for Exclusion Form, and Objection Form* posting the Court documents and *Notice (English and Spanish)* to ILYM Group website (<https://ilymgroup.com/SPS>); (ii) responding to inquiries from Class Members; (iii) calculating the number of weeks each Class Member worked during the period from September 20, 2019 to March 7, 2023 (“Class Period”) and the number of workweeks that each Aggrieved Employee worked during the time period from September 20, 2019 to March 7, 2023 (“PAGA Period”); (iv) determining the validity of letters indicating a request to be excluded from the Class Settlement (“Requests for Exclusion”), written objections to the Class Settlement (“Objections”), and/or dispute regarding the number of Workweeks submitted by Class Members; (v) calculating the Net Settlement Amount and the Individual Settlement Shares to Class Members; (vi) calculating and issuing the Individual Settlement Payments and distributing them to Settlement Class Members and Individual PAGA Payments to Aggrieved Employees; (vii) issuing the payment to Class Counsel for attorneys’ fees and costs, the Enhancement Payment to Plaintiff, and the

1 employer/employee payroll taxes to the appropriate taxing authorities; and (viii) such other tasks
2 as set forth in the Settlement Agreement or as the Parties mutually agree or as the Court orders.

3 4. On March 10, 2023, ILYM received the Court-approved text for the Notice from
4 Plaintiff's Counsel.

5 5. On March 27, 2023, ILYM received data files from Defense Counsel containing
6 the names, last known addresses, phone numbers, social security numbers, and employment dates
7 for each class member. ILYM reviewed the data provided by Defense Counsel, determined there
8 were 61,187 workweeks worked during the Class Period, and therefore escalator clause was
9 triggered. This resulted in Gross Settlement Amount increasing by \$93,307.81 to a total of
10 \$643,307.81.

11 6. ILYM prepared a draft of the mailing to the Settlement Class Members. The
12 mailing consisted of a nine (9) page Notice in English and eleven (11) page Class Notice in
13 Spanish. Attached hereto as **Exhibit A** is a true and correct copy of the Class Notice that was
14 mailed to Settlement Class Members. ILYM received approval from the Parties and a sufficient
15 number of each were printed according to the anticipated class size.

16 7. On June 29, 2023, ILYM conducted a National Change of Address ("NCOA")
17 search in an attempt to update the class list of addresses as accurately as possible, for all
18 Settlement Class Members. A search of this database provided updated addresses for any
19 individual who had moved in the previous four (4) years and notified the U.S. Postal Service of
20 their change of address.

21 8. The Notices were enclosed in envelopes with the names and last known addresses
22 printed on them. On June 30, 2023, the Notices were mailed by U.S. first class mail to 679
23 Settlement Class Members. The deadline to submit disputes, requests for exclusion or objections
24 was August 29, 2023.

25 9. As of the date of this declaration, 19 Notices were returned to our office by the
26 Post Office, none of which had a forwarding address. ILYM performed a Skip Trace on all
27 returned mail with no forwarding address in an attempt to locate a better address.

10. As of the date of this declaration, zero (0) of the Settlement Class Members contacted ILYM requesting another Notice to be mailed to them.

11. As of the date of this declaration, 18 Notices were re-mailed during the response period as a result of locating a better address after Skip Trace.

12. As of the date of this declaration, there is 1 undeliverable Notice that has no forwarding address and no new address was obtained through skip trace.

13. As of the date of this declaration, ILYM has received zero (0) requests for exclusion. Therefore, as of the date of this declaration, the participation rate amongst the Settlement Class Members is 100%.

14. As of the date of this declaration, ILYM has not received any disputes from Settlement Class Members.

15. As of the date of this declaration, ILYM has not received any objections to the Settlement.

16. Pursuant to the terms of the Settlement Agreement, the identified Settlement Class Members shall receive a pro rata share of the NSA. The individual Settlement Class Member's payment shall be calculated by the Settlement Administrator by dividing the NSA by the total workweeks that have accrued for the Settlement Class during the Class Period and multiplying that amount by the number of workweeks worked by the individual Settlement Class Member during the Class Period. As of the date of this declaration, the estimated Net Settlement Amount available to the Settlement Class Members is as follows:

Gross Settlement Amount ("GSA"):	\$643,307.81
Minus Court-approved attorneys' fees (1/3 of GSA):	\$214,435.94
Minus Court-approved, verified costs:	\$25,034.86
Minus Court-approved Class Representative Enhancement Award:	\$5,000.00
Minus Settlement Administration Costs:	\$15,000.00
Minus LWDA Payment:	\$37,500.00
Minus Aggrieved Employee PAGA Share	\$12,500.00
Net Settlement Amount ("NSA"):	\$333,837.01

1 17. \$12,500.00 of the Gross Settlement Amount has been designated as the “Aggrieved
2 Employee PAGA Share” which shall be distributed as follows: The individual Aggrieved
3 Employee’s payment shall be calculated by the Settlement Administrator by dividing the
4 Aggrieved Employee PAGA Share by the total workweeks that have accrued for the Aggrieved
5 Employees during the PAGA Period and multiplying that amount by the number of workweeks
6 worked by the individual Aggrieved Employee during the PAGA Period.. There are 679
7 Aggrieved Employees that worked during the PAGA Period. The average PAGA Payment to these
8 individuals is \$18.41. There are 61,187 workweeks during the PAGA Period.

9 18. Pursuant to the terms of the Settlement Agreement, Defendants will pay the
10 employer’s share of payroll taxes separately from, and in addition to the Gross Settlement Amount.

11 19. As of the date of this declaration, the estimated average gross settlement payment
12 to each Settlement Class Member is \$491.66. The estimated median gross settlement payment to
13 Settlement Class Members is \$332.82. The lowest estimated gross settlement payment is \$5.46
14 for Class Members who worked one workweek, and the highest estimated gross settlement
15 payment is \$976.63, without applicable taxes, withholdings, and employee garnishments. There
16 are 61,187 workweeks during the Class Period. There are 385 current employees and 294 former
17 employees.

18 20. Defendant shall pay the Gross Settlement Amount and the employer’s side taxes
19 within thirty (30) days after the Final Settlement Date, which means the date on which the Final
20 Judgment becomes final.

21 21. ILYM will charge a total of \$15,000.00 in costs associated with the administration
22 of the Settlement. This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in
23 completing the Settlement.

24 I declare under penalty of perjury under the laws of the United States and state of
25 California that the foregoing is true and correct. Executed on October 5th, 2023, at Tustin,
26 California.

27 *Nathalie Hernandez*
28 Nathalie Hernandez

EXHIBIT “A”

CRUZ V. SPS TECHNOLOGIES, LLC dba AIR INDUSTRIES COMPANY
Orange County Superior Court Case No. 30-2021-01202173-CU-OE-CJC
A court authorized this notice. This is not a solicitation. You are not being sued.

NOTICE OF CLASS ACTION AND PAGA SETTLEMENT

If you worked for Air Industries Company in California as a non-exempt, hourly employee between September 20, 2019 and March 7, 2023, then you may get money from a class action and PAGA settlement.

YOUR RIGHTS AND OPTIONS REGARDING THE SETTLEMENT	
<u>You may:</u>	<u>What will happen:</u>
Do nothing	You will get your Individual Settlement Payment and Aggrieved Employee Payment , and give up the right to bring your own lawsuit for the Settlement Class Released Claims or Aggrieved Employee Released Claims. See below.
Submit the Allocation Form and information or document(s) you have in support of the corrections to the Allocation Form by August 29, 2023	A decision will be made regarding the number of workweeks based on the information in the Allocation Form and evidence submitted. You will get your Individual Settlement Payment and Aggrieved Employee Payment , and give up the right to bring your own lawsuit for the Settlement Class Released Claims or Aggrieved Employee Released Claims. See below.
Request to be excluded from the settlement by August 29, 2023	You will not receive your Individual Settlement Payment but you will receive your Aggrieved Employee Payment . You will retain the right to file your own lawsuit for the Settlement Class Released Claims, but the request for exclusion does not and will not exclude you from the portion of the settlement related to Aggrieved Employee Released Claims. See below.
Object to the terms of the settlement	The court will consider your objection. If the court overrules your objection, you will still be bound by the terms of the settlement. See below.

I. What is the purpose of this notice?

The purpose of this notice is to let you know that there is a class action lawsuit pending in the Superior Court of California for the County of Orange, a proposed settlement has been reached, and you may be a member of the class. This lawsuit was filed by Magdalena Cruz (“Plaintiff”) a former employee of Defendant SPS Technologies, LLC dba Air Industries Company (“Defendant”), Case No. 30-2021-01202173-CU-OE-CJC (“the Lawsuit”). The First Amended Class and Representative Action Complaint claims that Defendant allegedly failed to pay minimum wages for all hours worked, failed to pay all overtime wages owed, failed to provide meal periods, failed to authorize and permit rest periods, failed to provide accurate itemized wage statements, failed to pay all wages owed at the time of termination, engaged in unfair business practices, and owes penalties under the California Labor Code Private Attorneys’ General Act (Cal. Labor Code §§ 2698 *et seq.* “PAGA”). On March 7, 2023, the Court ordered that you be sent this Notice. The Court file contains the settlement documents with more information on the Lawsuit.

II. Why does Plaintiff seek settlement approval?

Plaintiff seeks approval of the settlement because she has reached a proposed settlement with Defendant that she believes to be fair, reasonable, and adequate and in the best interest of the members of the class and all parties that resolves the uncertainties in this case. Please note that the Court has not decided anything yet, only that you should get a copy of this Notice so that you can review the settlement and determine whether you want to participate in the settlement, object to it, or exclude yourself from the settlement.

III. What is Defendant's position on settlement?

Defendant denies that any of its practices at issue in this Lawsuit were or are unlawful and Defendant is not admitting to any allegations in the case. Defendant views the settlement as a compromise, to which it has agreed in order to avoid the burden and expense of continued litigation. Thus, Defendant reserves the right to object to all claims if the settlement fails for any reason.

IV. Why did I get this Notice?

You received this Notice because Defendant's records identify you as a member of the class. You may get money from the settlement if you worked for Defendant Air Industries Company in California as a non-exempt, hourly employee between September 20, 2019 and March 7, 2023 (the "Class Period"). Specifically, "Class Member" is defined as follows:

All current and former non-exempt, hourly employees of Defendant SPS Technologies, LLC dba Air Industries Company who worked in California at any time during the Class Period.

V. Who are the parties in this class action?

This lawsuit was filed against Defendant. Magdalena Cruz, a former non-exempt employee of Defendant, is the Plaintiff who brought the Lawsuit on behalf of herself and all similarly situated non-exempt employees in the state of California. The parties are settling the Lawsuit.

VI. Who are the attorneys for the parties?

Counsel for Plaintiff and Class Counsel

LIDMAN LAW, APC

Scott M. Lidman
Elizabeth Nguyen
Milan Moore
2155 Campus Drive, Suite 150
El Segundo, CA 90245
Telephone: (424) 322-4772
Facsimile: (424) 322-4775
slidman@lidmanlaw.com
enguyen@lidmanlaw.com
mmoore@lidmanlaw.com

HAINES LAW GROUP, APC

Paul K. Haines
2155 Campus Drive, Suite 180
El Segundo, California 90245
Telephone: (424) 292-2350
Facsimile: (424) 292-2355
phaines@haineslawgroup.com

Counsel for Defendant Air Industries Company

BRYAN CAVE LEIGHTON PAISNER LLP

Allison C. Eckstrom, Esq.
1920 Main Street, Suite 1000
Irvine, CA 92614
Telephone: (949) 223-7000
Facsimile: (949) 223-7100
allison.eckstrom@bclplaw.com

BRYAN CAVE LEIGHTON PAISNER LLP

Daria Dub Carlson, Esq.
120 Broadway, Suite 300
Santa Monica, California 90401-2386
Telephone: (310) 576-2100
Facsimile: (310) 576-2200
daria.carlson@bclplaw.com

VII. What is the proposed settlement?

Defendant has agreed to pay a settlement amount of up to Six Hundred Forty Three Thousand Three Hundred Seven Dollars and Eighty One Cents (\$643,307.81) ("Gross Settlement Amount"). This sum includes the following: (1) fees for Settlement Administration, which is anticipated to be no more than \$15,000, (2) Class Representative Enhancement Payment in an amount not to exceed \$5,000 to Plaintiff, the class representative, for the initiation of the Lawsuit, prosecution and risks undertaken for costs in the event the case was unsuccessful, (3) the PAGA Payment of \$50,000, and (4) Plaintiff's attorneys' fees in an amount of up to one-third of the Gross Settlement Amount (currently estimated to be \$214,435.94) and actual litigation costs of up to \$30,000, as approved by the Court.

The following is a summary of the settlement provisions. The specific and complete terms of the proposed settlement are stated in the Class and Representative Action Stipulation of Settlement between Plaintiff and Defendant (“Settlement Agreement”), a copy of which is filed with the Clerk of the Court.

Individual Settlement Payment. Defendant has agreed to pay all Class Members who do not submit a written Request for Exclusion (“Opt-Out”) through the Settlement Administrator in accordance with the terms of the Settlement Agreement, after Final Approval of the Settlement.

After the deduction of the Court-approved expenses from the settlement amount, the remaining sum (“Net Settlement Amount”) will be available to pay each Class Member who does not Opt-Out (“Settlement Class Member”). Each Settlement Class Member will receive a share of the Net Settlement Amount that is based on the total number of weeks the individual Settlement Class Member worked for Defendant in California during the Class Period (“Individual Settlement Payment”).

The Individual Settlement Payment paid to each Settlement Class Member will be allocated as follows: 33% will be attributed to wages and will be reported as such on an IRS Form W-2 from which payroll withholding taxes and contributions shall be taken; and 67% to penalties and interest, not subject to withholdings and reported on an IRS Form 1099.

Aggrieved Employee Payment. Of the \$50,000 PAGA Payment, \$37,500 will be paid to the California Labor & Workforce Development Agency (“LWDA”) and \$12,500 (“Aggrieved Employee PAGA Share”) will be available for distribution to Class Members who were employed by Defendant at any time between September 20, 2019, and March 7, 2023 (“Aggrieved Employees”). The time frame from September 20, 2019 to March 7, 2023 is known as the “PAGA Period.” Each Aggrieved Employee will receive a share of the Aggrieved Employee PAGA Share that is based on the total number of weeks the Aggrieved Employee worked for Defendant in California during the PAGA Period (“Aggrieved Employee Payment”).

The Aggrieved Employee Payment paid to each Aggrieved Employee will be allocated as penalties, not subject to withholdings and reported on an IRS Form 1099.

The parties agree that all Settlement Class Members and Aggrieved Employees who receive any payment pursuant to the settlement will be responsible for any and all tax obligations associated with such receipt. **You will be responsible for correctly characterizing this compensation for tax purposes and paying any taxes that may be due on the payment you receive.**

VIII. What are my rights with regard to this matter?

A. Option One: You May Do Nothing.

If you do not submit a correction to the enclosed Allocation Form and do not opt out from the class, you will receive your Individual Settlement Payment and Aggrieved Employee Payment based on the information contained in the Allocation Form, you will be bound by the Settlement, and you will be barred from separately pursuing the claims released by the Settlement Agreement.

B. Option Two: Correct Information on Allocation Form

If you believe the information contained on the Allocation Form is incorrect, you **must** complete the enclosed Allocation Form and return it to the Settlement Administrator, ILYM Group, Inc., at the address provided below on or before August 29, 2023 (“Response Deadline”). The date of the postmark on the return mailing envelope on the Allocation Form shall be the exclusive means used to determine whether the Allocation Form was timely submitted. The Settlement Administrator will evaluate the information and document(s) you submit and, after reviewing the Company’s records, the Settlement Administrator, together with the parties’ counsel, will attempt to informally resolve the dispute as to your correct number of workweeks. Unresolved disputes will be decided by the Settlement Administrator. If you dispute the number of workweeks, you may consult with Plaintiff’s Attorneys or Settlement Administrator about your disputed claim.

C. Option Three: You May Exclude Yourself (“Opt-Out”) From the Settlement Agreement.

If you do not wish to participate in or be bound by the Settlement Agreement, you must: (1) complete and sign the enclosed Request for Exclusion Form and return it to the Settlement Administrator at the specified address postmarked by August 29, 2023; or (2) you must submit a written signed statement expressing your desire to be excluded from the Settlement (“Request for Exclusion”), and any such statement shall include the name (and former names, if any), current address, telephone number and the last four (4) digits of Social Security number of the Class Member and stating “I wish to be excluded from the *Cruz vs. Air Industries Company* settlement. I understand by excluding myself, I will receive an Aggrieved Employee Payment if I worked during the PAGA Period, but I will not receive any other money from the settlement reached in this matter” or words to this effect; and (4) be postmarked by August 29, 2023 and returned to the Settlement Administrator at the specified address. The Request for Exclusion will not be valid if it is not timely submitted, if it is not signed by the Class Member, or if it does not contain the name, address, and the last four digits of the Social Security number of the person requesting exclusion. The date of the postmark on the return mailing envelope on the Request for Exclusion shall be the exclusive means used to determine whether the Request for Exclusion was timely submitted.

Any Class Member who requests to be excluded from the Settlement Class will not be entitled to an Individual Settlement Payment and will not be bound by the terms of the Settlement or have any right to object, appeal, or comment thereon. However, even if you request to be excluded from the Settlement Class and the Court approves the Settlement, you will still receive an Aggrieved Employee Payment if you worked during the PAGA Period and be bound by the Aggrieved Employee Released Claims. There is no right to exclude yourself from the settlement of the PAGA Claims.

Class Members who fail to submit a valid and timely written Request for Exclusion on or before August 29, 2023 will be bound by all terms of the Settlement Agreement and any final judgment entered in this Lawsuit if the Settlement Agreement is approved by the Court.

D. Option Four: You May Object to the Settlement.

If you are a Class Member and you do not Opt-Out, you may object to the Settlement before Final Approval of the Settlement by the Court. However, you may not object to the Court’s approval of the Aggrieved Employee Payments, Aggrieved Employee Release, or LWDA Payment. If you object to the Settlement and the Court approves the Settlement, you will still receive an Aggrieved Employee Payment if you worked during the PAGA Period and be bound by the Aggrieved Employee Released Claims. There is no right object to the settlement of the PAGA Claims.

If you choose to object to the Settlement, you may enter an appearance by yourself or through an attorney that you hire and pay for yourself. Any written objection must be signed by the Class Member and state: (a) the full name of the Class Member; (b) the dates of employment of the Class Member; (c) the last four digits of the Class Member’s Social Security number and/or the Employee ID number; (d) contain a statement of the Class Member’s objections, and (e) the name of the case and case number, *Cruz v. SPS Technologies, LLC* Case No. 30-2021-01202173-CU-OE-CJC. You must mail such written objection or complete, sign, and submit the enclosed Objection Form to the Settlement Administrator on or before August 29, 2023 in order to be considered by the Court. The date of the postmark on the return mailing envelope shall be the exclusive means used to determine whether the objection was timely submitted. You may also appear at the Final Approval/Settlement Fairness Hearing and present your objection to the Court. Any Class Member who submits a Request for Exclusion will not have the right to object to the Settlement.

IX. How much money will I get if I do not submit a Request for Exclusion?

The estimated gross share you will receive under the settlement if you are a Settlement Class Member or Aggrieved Employee is preprinted on your customized Allocation Form accompanying this Notice. The actual amount you receive may be higher or lower than this amount.

Defendant has agreed to pay a gross settlement amount of up to \$550,000 to settle the Lawsuit. The amount you receive as an Individual Settlement Payment depends on the number of weeks you worked during the Class Period for Defendant, calculated by multiplying the number of weeks you worked during the Class Period by the amount available for each such week. The amount available per week will be calculated by dividing the Net Settlement Amount by the total number of qualifying weeks worked by all Class Members during the Class Period.

The amount you receive as an Aggrieved Employee Payment depends on the number of weeks you worked during the PAGA Period for Defendant, calculated by multiplying the number of weeks you worked during the PAGA Period by the amount available for each such week. The amount available per week will be calculated by dividing the Aggrieved Employee PAGA Share by the total number of qualifying weeks worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period.

You will have 180 days to cash your check. If you do not cash your check within 180 days, the funds from the uncashed checks will be distributed to the California State Controller's Office's Unclaimed Property Fund in the name of the Settlement Class Member or the Aggrieved Employee.

X. What is the effect of the settlement on my rights?

Upon Final Approval by the Court, each Class Member who does not Opt-Out shall release, as of the date that Defendant delivers the Gross Settlement Amount and employer-side tax obligations for the wages portion of the Settlement to the Settlement Administrator, Defendant, and any of its former and present officers, directors, shareholders, managers, employees, agents, principals, heirs, representatives, accountants, auditors, consultants, and its respective predecessors in interest, subsidiaries, affiliates, parents and attorneys, from all claims during the Class Period under state, and local law that were alleged in the Lawsuit or could have been asserted based on the facts and allegations made in the Lawsuit, and any amendments thereto, including the following claims: (a) failure to pay the statutory minimum wage for all hours worked; (b) failure to pay all overtime wages owed; (c) failure to provide all meal periods; (d) failure to authorize and permit all rest breaks; (e) failure to furnish accurate, itemized wage statements; (f) failure to timely pay all wages owed upon separation of employment; (g) all claims for unfair business practices under California Business & Professions Code Section 17200 et seq. that could have been premised on the facts, claims, causes of action or legal theories of relief described above in (a)-(g); and (h) all damages, including, but not limited to, liquidated damages, civil and statutory penalties, interest and other amounts recoverable under said claims, causes of action or legal theories of relief identified above in (a)-(g) ("Settlement Class Released Claims").

In addition, each Class Member shall release, as of the date that Defendant delivers the Gross Settlement Amount and employer-side tax obligations for the wages portion of the Settlement to the Settlement Administrator, Defendant, and any of its former and present officers, directors, shareholders, managers, employees, agents, principals, heirs, representatives, accountants, auditors, consultants, and its respective predecessors in interest, subsidiaries, affiliates, parents and attorneys, from all claims for penalties pursuant to PAGA during the PAGA Period that were asserted in Plaintiff's March 16, 2021 letter to the California Labor and Workforce Development Agency and alleged in the Lawsuit or could have been asserted based on the facts and allegations made in the Lawsuit, and any amendments thereto, including the following claims: (a) failure to pay the statutory minimum wage for all hours worked in violation of Labor Code §§ 1194, 1194.2, and 1197; (b) failure to pay all overtime compensation earned in violation of Labor Code §§ 204, 510, 558, 1194, and 1198; (c) failure to provide all legally required meal periods and failing to pay meal period premiums in violation of Labor Code §§ 226.7, 512, and 558 by; (d) failure to provide all legally required rest periods and failure to pay rest period premiums in violation of Labor Code §§ 226.7, 516, and 558; (e) failure to furnish accurate and compliant itemized wage statements in violation of Labor Code § 226; (f) failure to pay all earned wages at least twice during each calendar month in violation of Labor Code § 204; (g) failure to maintain accurate records in violation of Labor Code § 1174; and (h) failure to pay all wages owed at the time of separation of employment in violation of Labor Code § 203 ("Aggrieved Employee Released Claims").

If the Settlement Agreement is not approved by the Court or does not become final for some other reason, then the litigation will continue.

XI. What is a "Class Representative Enhancement Payment"?

In class actions such as this one, a court may provide the Class Representative a "class representative enhancement payment" in recognition of the time, effort and risks the Class Representative took to prosecute the class action and the Class Representative's execution of a general release of all claims. Plaintiff Magdalena Cruz will request that the Court approve a Class Representative Enhancement Payment of \$5,000, which will be deducted from the Gross Settlement Amount if approved by the Court.

XII. Why does the Labor Workforce Development Agency receive any money?

PAGA allows private citizens to step into the State's shoes and recover civil penalties for alleged violations of California's Labor Code. Seventy-five (75) percent of any such recovery must be given to the State. In the present case, the Settlement provides that \$37,500 be paid to the State as its share of the penalties recovered in this case ("LWDA Payment"). If the Court awards less than this amount, the difference will be made available for distribution to Aggrieved Employees as part of the Aggrieved Employee PAGA Share.

XIII. How much will the attorneys for Plaintiff get?

Class Counsel and/or Plaintiff will seek approval from the Court for payment of attorneys' fees in an amount up to one-third (1/3) of the Gross Settlement Amount (currently estimated to be \$214,435.94), plus costs not to exceed \$30,000. These amounts, if approved by the Court, will be deducted from the Gross Settlement Amount.

XIV. Who is the Settlement Administrator?

The Settlement Administrator is an independent third party appointed by the Court to send this notice, process and issue Individual Settlement Payments and Aggrieved Employee Payments, and otherwise administer the settlement. It is estimated that it will cost approximately \$15,000 for the Settlement Administrator to fully administer the settlement. The Court has approved approximately \$15,000 to be the Settlement Administrator in this case. You may contact the Settlement Administrator to provide updated contact information, make corrections regarding your employment information at the Company, or ask questions regarding the processing of settlement payments. **It is your responsibility to keep a current address on file with the Settlement Administrator to ensure receipt of your settlement payment.** You may contact the Settlement Administrator at:

Cruz/Air Industries Company Settlement Administrator
c/o ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
FAX NUMBER: 888-845-6185
EMAIL: Claims@ilymgroup.com

XV. When will the Court consider whether to finally approve the Settlement?

The Court will hold a Final Approval/Settlement Fairness Hearing in Department CX103 of the Orange County Superior Court, located at 700 W. Civic Center Drive, Santa Ana, CA 92701 on October 27, 2023, to decide whether to finally approve the settlement as fair, reasonable, and adequate. At that time, the Court also will be asked to approve Plaintiff's Attorneys' request for attorneys' fees and reimbursement of costs, and the Class Representative Enhancement Payment. The hearing may be postponed without further notice to the Class. If the Settlement is not approved, the lawsuit will continue to be prepared for trial or other judicial resolution. You are not required to attend the hearing, although any Settlement Class Members is welcome to attend the hearing.

The Court's final judgment will be posted on the Settlement Administrator's website (<http://www.ilymgroup.com>).

Questions? You can contact the Settlement Administrator or Plaintiff's Attorneys at the numbers listed above. For more information, you may inspect the Court's files and the Settlement Agreement at the Office of the Clerk of the Orange County Superior Court, located at 751 W. Santa Ana Blvd., Santa Ana, CA 92701, during regular court hours, or by going to this website <https://civilwebshopping.occourts.org/Login.do> and enter the case number "01202173".

DO NOT TELEPHONE THE COURT REGARDING THE SETTLEMENT OR THE SETTLEMENT ADMINISTRATION PROCESS.

ALLOCATION FORM

CRUZ V. SPS TECHNOLOGIES, LLC dba AIR INDUSTRIES COMPANY

Orange County Superior Court Case No. 30-2021-01202173-CU-OE-CJC

You do NOT have to mail this Allocation Form to get your Individual Settlement Payment

Please complete, sign, date and return this form to ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031 Tustin, CA 92781 **ONLY IF** (1) your personal contact information has changed, and/or (2) you wish to dispute any of the items listed in Section (III), below. It is your responsibility to keep a current address on file with the Settlement Administrator.

(I) Please type or print your name:

(First, Middle, Last)

(II) Please type or print the following identifying information if your contact information has changed:

Former Names (if any)

New Street Address

City

State

Zip Code

(III) Information Used to Calculate Your Individual Settlement Payment and Aggrieved Employee Payment:

According to Air Industry Company's records ("Air Industry"):

You were employed by Air Industry and worked a total of «Workweeks» workweeks during the time period between September 20, 2019 and March 7, 2023.

Based on the above, your Individual Settlement Payment is estimated to be \$«Class_Estimated_Settlement_Amount» and Aggrieved Employee Payment is estimated to be \$«PAGA_Estimated_Settlement_Amount».

(IV) If you disagree with items in Section (III) above, please explain why in the space provided below and include copies of any supporting evidence or documentation with this form:

If you dispute the above information from Air Industry's records, Air Industry's records will control unless you are able to provide documentation that establishes that Air Industry's records are mistaken. If there is a dispute about whether Air Industry's information or yours is accurate, and the dispute cannot be resolved informally, the dispute will be resolved by the Parties and the Settlement Administrator as described in the "Notice of Class Action and PAGA Settlement" that accompanies this Form. The Settlement Administrator will render all final decisions on disputes.

ANY DISPUTES, ALONG WITH ANY SUPPORTING DOCUMENTATION, MUST BE POSTMARKED NO LATER THAN AUGUST 29, 2023.

FORMULARIO DE ASIGNACIÓN

CRUZ V. SPS TECHNOLOGIES, LLC dba AIR INDUSTRIES COMPANY
Tribunal Superior del Condado de Orange Caso n° 30-2021-01202173-CU-OE-CJC

NO tiene que enviar por correo este formulario de asignación para recibir su pago de liquidación individual

Por favor, complete, firme, feche y devuelva este formulario a ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031 Tustin, CA 92781 **SÓLO SI** (1) su información de contacto personal ha cambiado, y/o (2) desea disputar cualquiera de los puntos enumerados en la Sección (III), a continuación. Es su responsabilidad mantener una dirección actualizada en los archivos del Administrador del Acuerdo.

(I) Escriba su nombre a máquina o con letra de imprenta:

(Nombre, Medio, Apellido)

(II) Si sus datos de contacto han cambiado, escriba a máquina o con letra de imprenta la siguiente información identificativa:

Nombres anteriores (en su caso)

Nueva dirección

Ciudad

Estado

Código postal

(III) Información utilizada para calcular su pago de liquidación individual y su pago de empleado perjudicado:

Según los registros de Air Industry Company ("Air Industry"):

Usted fue empleado de Air Industry y trabajó un total de «Workweeks» durante el periodo de tiempo comprendido entre el 20 de septiembre de 2019 y el 7 de marzo de 2023.

En base a lo anterior, se estima que su Pago del Acuerdo Individual es de \$«Class_Estimated_Settlement_Amount» y el Pago del Empleado Agraviado es de \$«PAGA_Estimated_Settlement_Amount».

(IV) Si no está de acuerdo con los puntos de la sección (III) anterior, explique por qué en el espacio proporcionado a continuación e incluya copias de cualquier prueba o documentación justificativa con este formulario:

Si impugna la información anterior de los registros de Air Industry, prevalecerán los registros de Air Industry, a menos que pueda aportar documentación que demuestre que los registros de Air Industry son erróneos. Si existe una disputa sobre si la información de Air Industry o la suya es exacta, y la disputa no puede resolverse de manera informal, las Partes y el Administrador del Acuerdo resolverán la disputa según se describe en la "Notificación de Demanda Colectiva y Acuerdo PAGA" que acompaña a este Formulario. El Administrador del Acuerdo tomará todas las decisiones finales sobre las disputas.

TODAS LAS IMPUGNACIONES, JUNTO CON LA DOCUMENTACIÓN JUSTIFICATIVA, DEBERÁN ESTAR MATASELLADAS A MÁS TARDAR EL 29 DE AGOSTO DE 2023.

REQUEST FOR EXCLUSION FORM

CRUZ V. SPS TECHNOLOGIES, LLC dba AIR INDUSTRIES COMPANY

Orange County Superior Court Case No. 30-2021-01202173-CU-OE-CJC

**SUBMIT THIS FORM ONLY IF YOU WISH TO BE EXCLUDED FROM PARTICIPATING IN THE CLASS
ACTION SETTLEMENT**

By signing and returning this form, I represent that it is my desire to exclude myself from participating in the Settlement of the Class Action entitled ***Cruz v. SPS Technologies, LLC dba Air Industries Company***, Orange County Superior Court Case No. 30-2021-01202173-CU-OE-CJC, and that I received notice of the Settlement. I understand by excluding myself, I will receive an Aggrieved Employee Payment if I worked during the PAGA Period, but I will not receive any other money from the settlement reached in this matter.

Please note: Any person who submits this form will not receive an Individual Settlement Payment.

Name (Please Print): _____
(First) (Middle) (Last)

Address: _____
(Street)

(City) (State) (Zip)

Last 4 Digits of Social Security Number: _____ Telephone No.: _____

Dated: _____ Signature: _____

TO BE VALID, THIS FORM MUST BE POST-MARKED NO LATER THAN AUGUST 29, 2023 AND MAILED TO THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR AT:

Cruz v. SPS Technologies, LLC dba Air Industries Company.,

c/o ILYM Group, Inc.

P. O. Box 2031

Tustin, CA 92781

FORMULARIO DE SOLICITUD DE EXCLUSIÓN

CRUZ V. SPS TECHNOLOGIES, LLC dba AIR INDUSTRIES COMPANY
Tribunal Superior del Condado de Orange Caso No. 30-2021-01202173-CU-OE-CJC

**ENVÍE ESTE FORMULARIO SÓLO SI DESEA SER EXCLUIDO DE LA PARTICIPACIÓN EN EL
ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA**

Al firmar y devolver este formulario, declaro que es mi deseo excluirme de participar en el Acuerdo de la Demanda Colectiva titulada ***Cruz v. SPS Technologies, LLC dba Air Industries Company***, Orange County Superior Court Case No. 30-2021-01202173-CU-OE-CJC, y que recibí notificación del Acuerdo. Entiendo que al excluirme, recibiré un Pago al Empleado Agraviado si trabajé durante el Período PAGA, pero no recibiré ningún otro dinero del acuerdo alcanzado en este asunto.

Nota: Las personas que presenten este formulario no recibirán un pago de liquidación individual.

Nombre (en letra de imprenta): _____
(Nombre) (Segundo nombre) (Apellido)

Dirección: _____
(Calle)

(Ciudad) (Estado) (Código postal)

Últimas 4 cifras del número de la Seguridad Social: _____ Teléfono.: _____

Con fecha: _____ Firma: _____

PARA SER VÁLIDO, ESTE FORMULARIO DEBE ESTAR FRANQUEADO A MÁS TARDAR EL 29 DE AGOSTO DE 2023 Y ENVIADO POR CORREO AL ADMINISTRADOR DE LA LIQUIDACIÓN A:

Cruz v. SPS Technologies, LLC dba Air Industries Company.,
c/o ILYM Group, Inc.
P. O. Box 2031
Tustin, CA 92781

OBJECTION FORM

CRUZ V. SPS TECHNOLOGIES, LLC dba AIR INDUSTRIES COMPANY

Orange County Superior Court Case No. 30-2021-01202173-CU-OE-CJC

**COMPLETE THIS FORM ONLY IF YOU WISH TO OBJECT TO THE
CLASS ACTION SETTLEMENT**

In order for you to object to the Class Action Settlement entitled *Cruz v. SPS Technologies, LLC dba Air Industries Company.*, you must complete all steps listed in 1-5 below. You are not required to appear in Court in order to object to the Settlement. However, if you are planning on appearing in Court, please circle "yes" in Section 3 below. If you are planning on appearing in Court, you still must complete all steps listed in 1-5 below in order to object to the Settlement.

1. Provide the following information:

Your Name (Please Print): _____
(First) (Middle) (Last)

Your Address: _____

Last 4 Digits of your Social Security Number: _____

Dates of Employment: _____

2. Describe the reasons for your objection to the Settlement (please attach additional documents if you need more space): _____

3. Do you intend to appear in Court at the Final Fairness Hearing, currently scheduled for October 27, 2023 at 1:30 p.m.

Circle One: Yes No

You are not required to retain an attorney to object. However, if you are represented by an attorney, provide the name of your attorney and the attorney's phone number _____

4. Date and sign this form below:

Dated: _____ Signature: _____

5. COMPLETE AND MAIL THIS FORM TO THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR AT THE ADDRESS BELOW SO THAT IT IS POST-MARKED NO LATER THAN AUGUST 29, 2023

Cruz v. SPS Technologies, LLC dba Air Industries Company.

c/o ILYM Group, Inc.

P. O. Box 2031

Tustin, CA 92781

FORMULARIO DE OBJECCIÓN

CRUZ V. SPS TECHNOLOGIES, LLC dba AIR INDUSTRIES COMPANY
Tribunal Superior del Condado de Orange Caso No. 30-2021-01202173-CU-OE-CJC

RELLENE ESTE FORMULARIO SÓLO SI DESEA OPONERSE A LA ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA

Para objetar el Acuerdo de Demanda Colectiva titulado *Cruz v. SPS Technologies, LLC dba Air Industries Company*, debe completar todos los pasos enumerados en 1-5 a continuación. No es necesario que comparezca ante el Tribunal para objetar el Acuerdo. Sin embargo, si planea comparecer ante el Tribunal, marque "sí" en la Sección 3 a continuación. Si tiene previsto comparecer ante el Tribunal, deberá completar todos los pasos indicados en los puntos 1-5 para objetar al Acuerdo.

1. Facilite la siguiente información:

Su nombre (en letra de imprenta): _____
(Nombre) (Medio) (Apellido)

Su dirección: _____

Últimas 4 cifras de su número de la Seguridad Social: _____

Fechas de empleo: _____

2. Describa los motivos de su objeción al Acuerdo (adjunte documentos adicionales si necesita más espacio): _____

3. ¿Tiene intención de comparecer ante el Tribunal en la Audiencia de Equidad Definitiva, actualmente prevista para el 27 de octubre de 2023 a las 1:30 p.m.?

Encierre en un círculo: Sí No

No está obligado a contratar a un abogado para oponerse. No obstante, si está representado por un abogado, indique el nombre y el número de teléfono de éste. _____

4. Feche y firme este formulario a continuación:

Con fecha: _____

Firma: _____

5. RELLENE Y ENVÍE POR CORREO ESTE FORMULARIO AL ADMINISTRADOR DE LA LIQUIDACIÓN A LA DIRECCIÓN QUE FIGURA A CONTINUACIÓN DE FORMA QUE ESTÉ FRANQUEADO NO MÁS TARDE DEL 29 DE AGOSTO DE 2023

Cruz v. SPS Technologies, LLC dba Air Industries Company.
c/o ILYM Group, Inc.
P. O. Box 2031
Tustin, CA 92781

CRUZ V. SPS TECHNOLOGIES, LLC dba AIR INDUSTRIES COMPANY
Tribunal Superior del Condado de Orange Caso No. 30-2021-01202173-CU-OE-CJC
Un tribunal autorizó este aviso. No se trata de un requerimiento. No se le está demandando.

AVISO DE DEMANDA COLECTIVA Y ACUERDO DE PAGA

Si trabajó para Air Industries Company en California como empleado por hora no exento entre el 20 de septiembre de 2019 y el 7 de marzo de 2023, entonces puede obtener dinero de una demanda colectiva y un acuerdo PAGA.

SUS DERECHOS Y OPCIONES EN RELACIÓN CON EL ACUERDO	
<u>Usted puede:</u>	<u>Lo que sucederá:</u>
No hacer nada	Recibirá su Pago Individual del Acuerdo y su Pago al Empleado Agraviado, y renunciará al derecho a presentar su propia demanda por las Reclamaciones Abandonadas del Grupo del Acuerdo o las Reclamaciones Abandonadas del Empleado Agraviado. Véase a continuación.
Presente el Formulario de Asignación y la información o documento(s) que tenga en apoyo de las correcciones al Formulario de Asignación antes del 29 de agosto de 2023	Se tomará una decisión con respecto al número de semanas laborales basándose en la información del Formulario de Asignación y en las pruebas presentadas. Recibirá su Pago del Acuerdo Individual y su Pago al Empleado Agraviado, y renunciará al derecho de presentar su propia demanda por las Reclamaciones Exoneradas del Grupo del Acuerdo o las Reclamaciones Exoneradas del Empleado Agraviado. Véase a continuación.
Solicitud de exclusión del acuerdo antes del 29 de agosto de 2023	Usted no recibirá su Pago Individual del Acuerdo, pero recibirá su Pago al Empleado Agraviado. Conservará el derecho de presentar su propia demanda por las Reclamaciones Exoneradas de la Clase del Acuerdo, pero la solicitud de exclusión no lo excluye ni lo excluirá de la parte del acuerdo relacionada con las Reclamaciones Exoneradas de los Empleados Agraviados. Véase a continuación.
Objetar los términos del acuerdo	El tribunal estudiará su objeción. Si el tribunal rechaza su objeción, usted seguirá estando vinculado por los términos del acuerdo. Véase más abajo.

I. ¿Cuál es el objetivo de esta notificación?

El propósito de este aviso es informarle que hay una demanda colectiva pendiente en el Tribunal Superior de California para el Condado de Orange, que se ha llegado a un acuerdo propuesto y que usted puede ser miembro de la clase. Esta demanda fue presentada por Magdalena Cruz ("Demandante") ex empleada de la Demandada SPS Technologies, LLC dba Air Industries Company ("Demandada"), Caso No. 30-2021-01202173-CU-OE-CJC ("la Demanda"). La Primera Demanda Modificada de Acción Colectiva y Representativa alega que el Demandado supuestamente no pagó el salario mínimo por todas las horas trabajadas, no pagó todas las horas extras adeudadas, no proporcionó períodos de comida, no autorizó ni permitió períodos de descanso, no proporcionó declaraciones salariales detalladas precisas, no pagó todos los salarios adeudados en el momento del despido, participó en prácticas comerciales desleales y debe sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados del Código Laboral de California (Cal. Labor Code §§ 2698 *et seq.* "PAGA"). El 7 de marzo de 2023, el Tribunal ordenó que se le enviara esta Notificación. El expediente del Tribunal contiene los documentos del acuerdo con más información sobre la Demanda.

II. ¿Por qué solicita la demandante la aprobación del acuerdo?

La Demandante solicita la aprobación de la transacción extrajudicial porque ha llegado a una propuesta de transacción extrajudicial con el Demandado que considera justa, razonable y adecuada y en el mejor interés de los miembros del grupo y de todas las partes que resuelve las incertidumbres de este caso. Tenga en cuenta que el Tribunal aún no ha decidido nada,

sólo que debe recibir una copia de esta Notificación para que pueda revisar el acuerdo y determinar si desea participar en el acuerdo, objetarlo o excluirse del mismo.

III. ¿Cuál es la posición de la demandada sobre el acuerdo?

La Demandada niega que cualquiera de sus prácticas en cuestión en esta Demanda fueran o sean ilegales y la Demandada no admite ninguna alegación en el caso. El Demandado considera el acuerdo como un compromiso, al que ha accedido para evitar la carga y los gastos de un litigio continuado. Por lo tanto, el Demandado se reserva el derecho de oponerse a todas las reclamaciones si el acuerdo fracasa por cualquier motivo.

IV. ¿Por qué he recibido esta notificación?

Usted recibió este Aviso porque los registros del Demandado lo identifican como miembro de la clase. Usted puede obtener dinero del acuerdo si trabajó para la Demandada Air Industries Company en California como empleado no exento, por hora, entre el 20 de septiembre de 2019 y el 7 de marzo de 2023 (el "Período de la Clase"). Específicamente, "Miembro de la Clase" se define de la siguiente manera:

Todos los empleados actuales y anteriores no exentos, por hora, de la Demandada SPS Technologies, LLC dba Air Industries Company que trabajaron en California en cualquier momento durante el Período de la Demanda Colectiva.

V. ¿Quiénes son las partes en esta demanda colectiva?

Esta demanda fue presentada contra el Demandado. Magdalena Cruz, una ex empleada no exenta del Demandado, es la Demandante que entabló la Demanda en nombre propio y de todos los empleados no exentos en situación similar en el estado de California. Las partes están llegando a un acuerdo sobre la Demanda.

VI. ¿Quiénes son los abogados de las partes?

Abogados del demandante y del grupo de demandantes

LIDMAN LAW, APC

Scott M. Lidman
Elizabeth Nguyen
Milan Moore
2155 Campus Drive, Suite 150
El Segundo, CA 90245
Teléfono: (424) 322-4772
Fax: (424) 322-4775
slidman@lidmanlaw.com
enguyen@lidmanlaw.com
mmoore@lidmanlaw.com

HAINES LAW GROUP, APC

Paul K. Haines
2155 Campus Drive, Suite 180
El Segundo, California 90245
Teléfono: (424) 292-2350
Fax: (424) 292-2355
phaines@haineslawgroup.com

Abogados del demandante y del grupo de demandantes

BRYAN CAVE LEIGHTON PAISNER LLP

Allison C. Eckstrom, Esq.
1920 Main Street, Suite 1000
Irvine, CA 92614
Teléfono: (949) 223-7000
Fax: (949) 223-7100
allison.eckstrom@bclplaw.com

BRYAN CAVE LEIGHTON PAISNER LLP

Daria Dub Carlson, Esq.
120 Broadway, Suite 300
Santa Monica, California 90401-2386
Teléfono: (310) 576-2100
Fax: (310) 576-2200
daria.carlson@bclplaw.com

VII. ¿En qué consiste el acuerdo propuesto?

El Demandado ha aceptado pagar una cantidad de liquidación de hasta seiscientos cuarenta y tres mil trescientos siete pesos con ochenta y un centavos (\$643,307.81) ("Cantidad bruta de liquidación"). Esta suma incluye lo siguiente (1) los honorarios por la Administración del Acuerdo, que se prevé que no superen los 15.000 dólares, (2) el Pago de Mejora del

Representante del Grupo por un importe que no supere los 5.000 dólares al Demandante, representante del grupo, por la iniciación de la Demanda, (3) el Pago PAGA de 50.000 dólares, y (4) los honorarios de los abogados del Demandante por un importe de hasta un tercio del Importe Bruto del Acuerdo (actualmente estimado en \$214,435.94) y las costas procesales reales de hasta \$30,000, según lo apruebe el Tribunal.

A continuación se presenta un resumen de las disposiciones del acuerdo. Los términos específicos y completos del acuerdo propuesto se establecen en la Estipulación de Acuerdo de Demanda Colectiva y Representativa entre el Demandante y el Demandado ("Acuerdo de Acuerdo"), una copia de la cual se ha presentado ante el Secretario del Tribunal.

Pago individual del Acuerdo. El Demandado ha acordado pagar a todos los Miembros del Grupo que no presenten una Solicitud de Exclusión por escrito ("Opt-Out") a través del Administrador del Acuerdo, de conformidad con los términos del Acuerdo del Acuerdo, tras la Aprobación Definitiva del Acuerdo.

Una vez deducidos los gastos aprobados por el Tribunal del importe del acuerdo, la suma restante ("Importe Neto del Acuerdo") estará disponible para pagar a cada Miembro del Grupo que no Opte por la Exclusión ("Miembro del Grupo del Acuerdo"). Cada Miembro de la Clase del Acuerdo recibirá una parte del Monto Neto del Acuerdo que se basa en el número total de semanas que el Miembro de la Clase del Acuerdo individual trabajó para el Demandado en California durante el Período de la Clase ("Pago Individual del Acuerdo").

El Pago Individual del Acuerdo pagado a cada Miembro de la Clase del Acuerdo se asignará de la siguiente manera: 33% se atribuirá a salarios y se informará como tal en un Formulario W-2 del IRS del cual se tomarán los impuestos y contribuciones de retención de nómina; y 67% a multas e intereses, no sujetos a retenciones e informados en un Formulario 1099 del IRS.

Pago al Empleado Agraviado. Del Pago PAGA de \$50,000, \$37,500 se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y Fuerza de Trabajo de California ("LWDA") y \$12,500 ("Participación PAGA del Empleado Agraviado") estarán disponibles para su distribución a los Miembros de la Clase que fueron empleados por el Demandado en cualquier momento entre el 20 de septiembre de 2019 y el 7 de marzo de 2023 ("Empleados Agraviados"). El período de tiempo comprendido entre el 20 de septiembre de 2019 y el 7 de marzo de 2023 se conoce como el "Período PAGA". Cada Empleado Agraviado recibirá una parte de la Participación PAGA del Empleado Agraviado que se basa en el número total de semanas que el Empleado Agraviado trabajó para el Demandado en California durante el Período PAGA ("Pago del Empleado Agraviado").

El Pago al Empleado Agraviado pagado a cada Empleado Agraviado se asignará como penalidades, no estará sujeto a retenciones y se informará en un Formulario 1099 del IRS.

Las partes acuerdan que todos los Miembros de la Clase del Acuerdo y los Empleados Agraviados que reciban cualquier pago en virtud del acuerdo serán responsables de todas y cada una de las obligaciones fiscales asociadas con dicho recibo. **Usted será responsable de caracterizar correctamente esta compensación a efectos fiscales y de pagar cualquier impuesto que pueda corresponder sobre el pago que reciba.**

VIII. ¿Cuáles son mis derechos en relación con este asunto?

A. Opción uno: puede no hacer nada.

Si usted no presenta una corrección al Formulario de Asignación adjunto y no opta por excluirse de la clase, recibirá su Pago Individual del Acuerdo y su Pago al Empleado Agraviado sobre la base de la información contenida en el Formulario de Asignación, estará obligado por el Acuerdo, y se le prohibirá presentar por separado las reclamaciones liberadas por el Acuerdo de Liquidación.

B. Opción dos: Información correcta en el formulario de asignación

Si cree que la información contenida en el Formulario de Asignación es incorrecta, **debe** completar el Formulario de Asignación adjunto y devolverlo al Administrador del Acuerdo, ILYM Group, Inc. a la dirección proporcionada a continuación a más tardar el 29 de agosto de 2023 ("Fecha Límite de Respuesta"). La fecha del matasellos en el sobre de devolución del Formulario de Asignación será el único medio utilizado para determinar si el Formulario de Asignación se

presentó a tiempo. El Administrador del Acuerdo evaluará la información y los documentos que usted presente y, después de revisar los registros de la Empresa, el Administrador del Acuerdo, junto con los abogados de las partes, intentará resolver informalmente la disputa en cuanto a su número correcto de semanas laborables. Las disputas no resueltas serán decididas por el Administrador del Acuerdo. Si usted disputa el número de semanas de trabajo, puede consultar con los Abogados del Demandante o con el Administrador del Acuerdo acerca de su reclamo en disputa.

C. Opción tres: Puede excluirse ("Opt-Out") del Acuerdo de Liquidación.

Si no desea participar en el Acuerdo de Liquidación ni quedar vinculado por el mismo, debe: (1) completar y firmar el Formulario de Solicitud de Exclusión adjunto y devolverlo al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada con matasellos del 29 de agosto de 2023 a más tardar; o (2) debe presentar una declaración escrita firmada expresando su deseo de ser excluido del Acuerdo ("Solicitud de Exclusión"), y dicha declaración deberá incluir el nombre (y nombres anteriores, si los hubiera), dirección actual, número de teléfono y los últimos cuatro (4) dígitos del número de Seguro Social del Miembro de la Clase y declarar "Deseo ser excluido del acuerdo *Cruz vs. Air Industries Company*. Entiendo que al excluirme, recibiré un Pago al Empleado Agraviado si trabajé durante el Período PAGA, pero no recibiré ningún otro dinero del acuerdo alcanzado en este asunto" o palabras a este efecto; y (4) llevar matasellos del 29 de agosto de 2023 a más tardar y devolverse al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada. La Solicitud de Exclusión no será válida si no se presenta a tiempo, si no está firmada por el Miembro del Grupo o si no contiene el nombre, la dirección y los cuatro últimos dígitos del número de la Seguridad Social de la persona que solicita la exclusión. La fecha del matasellos que figure en el sobre de devolución de la Solicitud de Exclusión será el único medio utilizado para determinar si la Solicitud de Exclusión se presentó dentro de plazo.

Cualquier Miembro de la Clase que solicite ser excluido de la Clase del Acuerdo no tendrá derecho a un Pago Individual del Acuerdo y no estará obligado por los términos del Acuerdo ni tendrá derecho a objetar, apelar o hacer comentarios al respecto. Sin embargo, incluso si solicita ser excluido de la Clase del Acuerdo y el Tribunal aprueba el Acuerdo, seguirá recibiendo un Pago al Empleado Agraviado si trabajó durante el Período PAGA y estará obligado por las Reclamaciones Exoneradas del Empleado Agraviado. No tiene derecho a excluirse de la conciliación de las Reclamaciones PAGA.

Los Miembros de la Clase que no presenten una Solicitud de Exclusión por escrito, válida y oportuna, a más tardar el 29 de agosto de 2023, quedarán obligados por todos los términos del Acuerdo de Conciliación y por cualquier sentencia definitiva dictada en esta Demanda si el Acuerdo de Conciliación es aprobado por el Tribunal.

D. Opción cuatro: Puede oponerse al acuerdo.

Si usted es un Miembro de la Clase y no Opta por la Exclusión, puede objetar al Arreglo antes de la Aprobación Final del Arreglo por el Tribunal. Sin embargo, no puede objetar la aprobación del Tribunal de los Pagos al Empleado Agraviado, la Exoneración del Empleado Agraviado o el Pago LWDA. Si usted se opone al Acuerdo y el Tribunal lo aprueba, aún recibirá un Pago al Empleado Agraviado si trabajó durante el Período PAGA y estará obligado por las Reclamaciones Exoneradas del Empleado Agraviado. No hay derecho a objetar la transacción extrajudicial de las Reclamaciones PAGA.

Si decide objetar al Acuerdo, puede comparecer por sí mismo o a través de un abogado que contrate y pague por sí mismo. Toda objeción por escrito debe estar firmada por el Miembro de la Clase e indicar: (a) el nombre completo del Miembro de la Clase; (b) las fechas de empleo del Miembro de la Clase; (c) los últimos cuatro dígitos del número de Seguro Social del Miembro de la Clase y/o el número de Identificación de Empleado; (d) contener una declaración de las objeciones del Miembro de la Clase, y (e) el nombre del caso y el número de caso, *Cruz c. SPS Technologies, LLC* Caso No. 30-2021-01202173-CU-OE-CJC. Debe enviar por correo dicha objeción por escrito o completar, firmar y presentar el Formulario de objeción adjunto al Administrador del Acuerdo a más tardar el 29 de agosto de 2023 para que el Tribunal la considere. La fecha del matasellos en el sobre de devolución del correo será el único medio utilizado para determinar si la objeción se presentó a tiempo. También puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva/Arreglo Equitativo y presentar su objeción al Tribunal. Los Miembros del Grupo que presenten una Solicitud de Exclusión no tendrán derecho a objetar al Acuerdo.

IX. ¿Cuánto dinero recibiré si no presento una solicitud de exclusión?

La parte bruta estimada que recibirá en virtud del acuerdo si es Miembro del grupo del acuerdo o Empleado perjudicado está preimpresa en el Formulario de asignación personalizado que acompaña a esta Notificación. La cantidad real que reciba puede ser superior o inferior a esta cantidad.

La Demandada ha acordado pagar un monto bruto de liquidación de hasta \$550,000 para resolver la Demanda. La cantidad que usted reciba como Pago del Acuerdo Individual depende del número de semanas que trabajó durante el Período de la Clase para el Demandado, calculado multiplicando el número de semanas que trabajó durante el Período de la Clase por la cantidad disponible para cada una de dichas semanas. El importe disponible por semana se calculará dividiendo el Importe Neto del Acuerdo por el número total de semanas que cumplan los requisitos trabajadas por todos los Miembros del Grupo durante el Período de la Demanda Colectiva.

La cantidad que reciba como Pago al Empleado Agraviado depende del número de semanas que trabajó durante el Período PAGA para el Demandado, calculado multiplicando el número de semanas que trabajó durante el Período PAGA por la cantidad disponible para cada una de dichas semanas. La cantidad disponible por semana se calculará dividiendo la Proporción PAGA del Empleado Agraviado por el número total de semanas que reúnen los requisitos trabajadas por todos los Empleados Agraviados durante el Período PAGA.

Tendrá 180 días para cobrar su cheque. Si no cobra su cheque dentro de los 180 días, los fondos de los cheques no cobrados se distribuirán al Fondo de Propiedad No Reclamada de la Oficina del Contralor del Estado de California a nombre del Miembro de la Clase del Acuerdo o del Empleado Agraviado.

X. ¿Cuál es el efecto del acuerdo sobre mis derechos?

Tras la Aprobación Definitiva del Tribunal, cada Miembro de la Clase que no Opte por la Exclusión liberará, a partir de la fecha en que el Demandado entregue el Monto Bruto del Acuerdo y las obligaciones impositivas del empleador por la porción salarial del Acuerdo al Administrador del Acuerdo, al Demandado y a cualquiera de sus funcionarios, directores, accionistas, gerentes, empleados, agentes, mandantes, herederos, representantes, contables, auditores, consultores, y sus respectivos predecesores en interés, subsidiarias, filiales, matrices y abogados, de todas las reclamaciones durante el Período de la Demanda Colectiva en virtud de la legislación estatal y local que se alegaron en la Demanda o que podrían haberse alegado basándose en los hechos y alegaciones expuestos en la Demanda, y en cualquier modificación de la misma, incluidas las siguientes reclamaciones: (a) falta de pago del salario mínimo legal por todas las horas trabajadas; (b) falta de pago de todos los salarios por horas extraordinarias adeudados; (c) falta de provisión de todos los períodos de comida; (d) falta de autorización y permiso de todas las pausas de descanso; (e) falta de provisión de declaraciones de salarios precisas y detalladas; (f) falta de pago oportuno de todos los salarios adeudados tras la separación del empleo; (g) todas las reclamaciones por prácticas comerciales desleales en virtud del Código de Negocios y Profesiones de California, Sección 17200 *et seq.* que podrían haberse basado en los hechos, reclamaciones, causas de acción o teorías legales de reparación descritas anteriormente en (a)-(g); y (h) todos los daños y perjuicios, incluidos, entre otros, daños y perjuicios liquidados, sanciones civiles y legales, intereses y otros importes recuperables en virtud de dichas reclamaciones, causas de acción o teorías legales de reparación identificadas anteriormente en (a)-(g) ("Reclamaciones exoneradas del grupo del acuerdo").

Además, cada Miembro de la Clase liberará, a partir de la fecha en que el Demandado entregue al Administrador del Acuerdo el Monto Bruto del Acuerdo y las obligaciones impositivas del lado del empleador por la porción del Acuerdo correspondiente a los salarios, al Demandado y a cualquiera de sus funcionarios, directores, accionistas, gerentes, empleados, agentes, mandantes, herederos, representantes, contadores, auditores, consultores anteriores y actuales, y a sus respectivos predecesores en interés, subsidiarias, afiliadas, matrices y abogados, de todas las reclamaciones por sanciones de conformidad con PAGA durante el Período PAGA que se hicieron valer en la carta del Demandante del 16 de marzo de 2021 a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California y que se alegaron en la Demanda o que podrían haberse hecho valer sobre la base de los hechos y las alegaciones realizadas en la Demanda, y cualquier enmienda a la misma, incluidas las siguientes reclamaciones: (a) falta de pago del salario mínimo legal por todas las horas trabajadas en violación del Código Laboral §§ 1194, 1194. 2 y 1197; (b) falta de pago de toda la compensación por horas extras devengadas en violación de los artículos 204, 510, 558, 1194 y 1198 del Código Laboral; (c) falta de provisión de todos los períodos de comida legalmente requeridos y falta de pago de las primas por períodos de comida en violación de los artículos 226.7, 512 y 558 del Código Laboral; (d) falta de provisión de todos los períodos de descanso legalmente requeridos y falta

de pago de las primas por períodos de descanso en violación de los artículos 226. 7, 516 y 558 del Código Laboral. 7, 516 y 558 del Código Laboral; (e) no proporcionar declaraciones salariales detalladas, exactas y conformes al Código Laboral, en violación del artículo 226 del Código Laboral; (f) no pagar todos los salarios devengados al menos dos veces durante cada mes calendario, en violación del artículo 204 del Código Laboral; (g) no mantener registros exactos, en violación del artículo 1174 del Código Laboral; y (h) no pagar todos los salarios adeudados en el momento de la separación del empleo, en violación del artículo 203 del Código Laboral ("Reclamaciones Exoneradas del Empleado Agraviado").

Si el Tribunal no aprueba el Acuerdo de Conciliación o no se convierte en definitivo por cualquier otro motivo, el litigio continuará.

XI. ¿Qué es un "pago de mejora del representante del grupo"?

En demandas colectivas como ésta, un tribunal puede otorgar al Representante del Grupo un "pago de mejora del representante del grupo" en reconocimiento del tiempo, el esfuerzo y los riesgos que el Representante del Grupo asumió para procesar la demanda colectiva y la ejecución por parte del Representante del Grupo de una exención general de todas las reclamaciones. La Demandante Magdalena Cruz solicitará que el Tribunal apruebe un Pago de Mejora del Representante del Grupo de 5.000 USD, que se deducirá del Importe Bruto del Acuerdo si el Tribunal lo aprueba.

XII. ¿Por qué recibe dinero la Agencia de Desarrollo de la Mano de Obra?

PAGA permite a los ciudadanos particulares ponerse en el lugar del Estado y recuperar las sanciones civiles por presuntas infracciones del Código Laboral de California. El setenta y cinco (75) por ciento de dicha recuperación debe entregarse al Estado. En el presente caso, el Acuerdo establece que se paguen \$37,500 al Estado como su parte de las sanciones recuperadas en este caso ("Pago de la LWDA"). Si el Tribunal adjudica menos de esta cantidad, la diferencia se pondrá a disposición para su distribución a los Empleados Agraviados como parte de la Parte PAGA de los Empleados Agraviados.

XIII. ¿Cuánto cobrarán los abogados de la parte demandante?

Los Abogados del Grupo y/o el Demandante solicitarán la aprobación del Tribunal para el pago de los honorarios de los abogados por un importe de hasta un tercio (1/3) del Importe Bruto del Acuerdo (actualmente estimado en \$214,435.94), más las costas, que no superarán los \$30,000. Estas cantidades, si son aprobadas por el Tribunal, se deducirán del Importe Bruto del Acuerdo.

XIV. ¿Quién es el Administrador de la Liquidación?

El Administrador del Acuerdo es un tercero independiente designado por el Tribunal para enviar esta notificación, procesar y emitir los Pagos Individuales del Acuerdo y los Pagos a los Empleados Agraviados, y administrar de otro modo el acuerdo. Se estima que la administración completa del acuerdo por parte del Administrador del Acuerdo costará aproximadamente \$15,000. El Tribunal ha aprobado aproximadamente \$15,000 para ser el Administrador del Acuerdo en este caso. Usted puede ponerse en contacto con el Administrador del Acuerdo para proporcionar información de contacto actualizada, hacer correcciones con respecto a su información de empleo en la Compañía, o hacer preguntas con respecto al procesamiento de los pagos del acuerdo. Es su responsabilidad mantener una dirección actualizada en los archivos del Administrador del Acuerdo para garantizar la recepción del pago del acuerdo. Puede ponerse en contacto con el Administrador del Acuerdo escribiendo a

Cruz/Air Industries Company Administrador del Acuerdo
c/o ILYM Group. Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
NÚMERO DE FAX: 888-845-6185
EMAIL: Claims@ilymgroup.com

XV. ¿Cuándo considerará el Tribunal la aprobación definitiva del Acuerdo?

El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Definitiva/Ajustamiento del Acuerdo en el Departamento CX103 del Tribunal Superior del Condado de Orange, ubicado en 700 W. Civic Center Drive, Santa Ana, CA 92701 el 27 de octubre de 2023, para decidir si aprueba definitivamente el acuerdo como justo, razonable y adecuado. En ese momento, también se le pedirá al Tribunal que apruebe la solicitud de los Abogados del Demandante de honorarios de abogados y reembolso de costos, y el Pago de Mejora del Representante de la Clase. La audiencia puede posponerse sin previo aviso al Grupo. Si no se aprueba el Acuerdo, la demanda continuará preparándose para el juicio u otra resolución judicial. Usted **no** está obligado a asistir a la audiencia, aunque cualquier Miembro del Grupo del Acuerdo es bienvenido a asistir a la audiencia.

La sentencia definitiva del Tribunal se publicará en el sitio web del Administrador del Acuerdo (<http://www.ilymgroup.com>).

¿Tiene preguntas? Puede ponerse en contacto con el Administrador del Acuerdo o con los Abogados del Demandante en los números indicados anteriormente. Para obtener más información, puede inspeccionar los archivos del Tribunal y el Acuerdo de Conciliación en la Oficina del Secretario del Tribunal Superior del Condado de Orange, ubicada en 751 W. Santa Ana Blvd., Santa Ana, CA 92701, durante el horario habitual del tribunal, o visitando este sitio web <https://civilwebshopping.occourts.org/Login.do> e ingresando el número de caso "01202173".

NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL EN RELACIÓN CON EL ACUERDO O EL PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL ACUERDO.