

THE MARKHAM LAW FIRM

David R. Markham (SBN 071814)

dmarkham@markham-law.com

Lisa Brevard (SBN 323391)

lbrevard@markham-law.com

888 Prospect Street, Suite 200

La Jolla, CA 92037

Telephone: (619) 399-3995/Facsimile: (619) 615-2067

Attorneys for Plaintiffs PHILLIP BERNAL and TRUHILL NOEL, on behalf of themselves and all others similarly situated

[Additional Counsel listed on following page]

SUPERIOR COURT OF CALIFORNIA

COUNTY OF SAN BERNARDINO

PHILLIP BERNAL, TRUHILL NOEL,
KHYELL MARTIN, DAMIEN
MCNORTON, WADDIE EARNEST,
GILBERT ESTRADA, CARMEN
HERNANDEZ, and WENDY QUINTERO,
individually, on behalf of themselves and all
others similarly situated,

Plaintiffs,

v.

EXPRESS MESSENGER SYSTEMS, INC.,
dba ONTRAC, a Minnesota Corporation,
ONTRAC LOGISTICS, INC., a Delaware
Corporation, and DOES 2-10, Inclusive,

Defendants.

Case No. CIVSB2319614

ASSIGNED FOR ALL PURPOSES TO:

The Honorable Joseph Ortiz
Department S-17

CLASS AND REPRESENTATIVE ACTION

**DECLARATION OF CASSANDRA POLITES
OF ILYM GROUP, INC. REGARDING
NOTICE AND SETTLEMENT
ADMINISTRATION**

Date: July 21, 2026

Time: 1:30 p.m.

Dept.: S-17

Complaint filed:

August 15, 2023

Trial date:

Not set

1 **UNITED EMPLOYEES LAW GROUP**

2 Walter Haines (SBN 71075)

3 walter@uelglaw.com

4 8605 Santa Monica Blvd., #63354

5 West Hollywood, CA 90069

6 Telephone: (562) 256-1047/Facsimile: (562) 256-1006

7 **COHELAN KHOURY & SINGER**

8 Isam C. Khoury (SBN 58759)

9 ikhoury@ckslaw.com

10 Michael D. Singer (SBN 115301)

11 msinger@ckslaw.com

12 Maggie K. Realin (SBN 263639)

13 mrealin@ckslaw.com

14 605 C Street, Suite 200

15 San Diego, CA 92101

16 Telephone: (619) 595-3001/Facsimile: (619) 595-3000

17 Attorneys for Plaintiffs PHILLIP BERNAL and TRUHILL NOEL

18 **HAIG B. KAZANDJIAN LAWYERS, APC**

19 Haig B. Kazandjian (SBN 278622)

20 haig@hbklawyers.com

21 Cathy Gonzalez (SBN 310625)

22 cathy@hbklawyers.com

23 Melissa Robinson (SBN 336951)

24 melissa@hbklawyers.com

25 801 North Brand Boulevard, Suite 970

26 Glendale, CA 91203

27 Telephone: (818) 696-2306/Facsimile: (818) 696-2307

28 Attorneys for Plaintiff KHYELL MARTIN

29 **CROSNER LEGAL, PC**

30 Zachary M. Crosner (SBN 272295)

31 zach@crosnerlegal.com

32 Chad A. Saunders (SBN 257810)

33 chad@crosnerlegal.com

34 9440 Santa Monica Blvd. Suite 301

35 Beverly Hills, CA 90210

36 Telephone: (866) 276-7637/Facsimile: (310) 510-6429

37 Attorneys for Plaintiff DAMIEN MCNORTON

AEGIS LAW FIRM, PC

Kashif Haque (SBN 218672)

khague@aegislawfirm.com

Jessica L. Campbell (SBN 280626)

jcampbell@aegislawfirm.com

Samuel A. Wong (SBN 217104)

swong@aegislawfirm.com

9811 Irvine Center Drive, Suite 100

Irvine, CA 92618

Telephone: (949) 379-6250 2024/Facsimile: (949) 379-6251

Attorneys for Plaintiff GILBERT ESTRADA

LAWYERS for JUSTICE, PC

Arby Aiwazian (SBN 269827)

aa@calliustice.com

Joanna Ghosh (SBN 272479)

joanna@calljustice.com

Yasmin Hosseini (SBN 326399)

yasmin@calljustice.com

450 N. Brand Blvd., Suite 900

Glendale, CA 91203

Telephone: (818) 265-1020/Facsimile: (818) 265-1021

Attorneys for Plaintiff WADDIE EARNEST

WILSHIRE LAW FIRM

Tyler Woods (SBN 232464)

tyler.woods@wilshirelawfirm.com

James Yoo (SBN 310680)

james.yoo@wilshirelawfirm.com

660 S. Figueroa Street, Sky Lobby

Los Angeles, CA 90017

Telephone: (213) 381-9988/Facsimile: (213) 381-9989

Attorneys for Plaintiff CARMEN HERNANDEZ and WENDY QUINTERO

1 I, Cassandra Polites, declare as follows:

2 1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a
3 Case Manager for ILYM Group, Inc., (herein after referred to as “ILYM Group”), the professional
4 settlement services provider who has been retained by the Parties’ Counsel and subsequently
5 appointed by the Court to serve as the Settlement Administrator for the above captioned, *Bernal et*
6 *al v. Express Messenger Systems, Inc.* matter. I am authorized to make this declaration on behalf of
7 ILYM Group and myself. I have personal knowledge of the facts herein, and, if called upon to
8 testify, I could and would testify competently to such facts.

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

13 3. ILYM Group was engaged by the Parties’ Counsel and subsequently approved and
14 appointed by the Court to provide notification services and settlement administration, pursuant to
15 the terms of the Settlement, in the above referenced Action. Duties performed to date and to be
16 performed after Final Approval of the Settlement is granted, include: (a) translating the mailing
17 documents into Spanish; (b) printing and mailing the *Notice of Class Action Settlement*, in both
18 English and Spanish (referred to as “Class Notice Packet”); (c) receiving and processing requests
19 for exclusion and objections to the Settlement; (d) resolving Class Members’ disputes over the
20 number of workweeks Defendant has record of them working during the Class Period, which was
21 pre-printed on their individualized Class Notice; (e) establishing a QSF account and calculating
22 individual settlement award amounts; (f) processing and mailing settlement award checks; (g)
23 handling tax withholdings as required by the Settlement and the law; (h) preparing, issuing and
24 filing tax returns and other applicable tax forms; (i) handling the distribution of any unclaimed
25 funds pursuant to the terms of the Settlement; and (j) performing other tasks as the Parties mutually
26 agree to and/or the Court orders ILYM Group to perform.

27 4. On February 23, 2026, ILYM Group received the Court approved text for the Class
28 Notice Packet from Class Counsel. ILYM Group prepared a draft of the formatted Class Notice

1 Packet, which was approved by the Parties' Counsel prior to mailing.

2 5. On April 1, 2026, ILYM Group received the class data file from Counsel for
3 Defendant, which contained the name, social security number, last known mailing address, and the
4 number of workweeks and Pay Period Value for PAGA for each Class Member and PAGA-Eligible
5 Employee. The data file was uploaded to our database and checked for duplicates and other possible
6 discrepancies. The Class List contained unique records for 31,162 individuals who worked a total of
7 536,596 workweeks.

8 6. As part of the preparation for mailing, all 31,162 names and addresses contained in
9 the Class List were then processed against the National Change of Address ("NCOA") database,
10 maintained by the United States Postal Service ("USPS"), for purposes of updating and confirming
11 the mailing addresses of the Class Members before mailing of the Class Notice Packet. The NCOA
12 contains requested change of addresses filed with the USPS. To the extent that an updated address
13 was found in the NCOA database, the updated address was used for the mailing of the Class Notice
14 Packet. To the extent that no updated address was found in the NCOA database, the original address
15 provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Class Notice Packet.

16 7. On April 15, 2026, the Class Notice Packet was mailed, in both English and Spanish,
17 via U.S First Class Mail, to all 31,162 individuals contained in the Class List. Attached hereto, as
18 **Exhibit A**, is a true and correct copy of the mailed Class Notice Packet.

19 8. As of the date of this declaration, 4,578 Class Notice Packets have been returned to
20 our office of which none were returned with a forwarding address. ILYM Group performed a
21 computerized skip trace on the 4,578 returned Class Notice Packets that did not have a forwarding
22 address, in an effort to obtain an updated address for the purpose of re-mailing the Class Notice
23 Packet. As a result of this skip trace, 3,567 updated addresses were obtained and the Class Notice
24 Packets were promptly re-mailed to those 3,567 Class Members, via U.S. First Class Mail.

25 9. As of the date of this declaration, a total of 3,567 Class Notice Packets have been re-
26 mailed as a result of ILYM Group's skip tracing efforts.

27 10. As of the date of this declaration, a total of 1,011 Class Notice Packets have been
28 deemed undeliverable as no updated addresses were found notwithstanding the skip tracing.

1 11. As of the date of this declaration, ILYM Group has received 1 request for exclusion
2 from Gordon Yeung. The deadline to request exclusion from the Settlement was June 1, 2026.

3 12. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any objections to
4 the Settlement. The deadline to submit a written objection to the Settlement was June 1, 2026.

5 13. As of the date of this declaration, ILYM Group has received a workweek dispute
6 from one Class Member. This challenge has been resolved. The deadline to submit a workweek
7 dispute was June 1, 2026.

8 14. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to
9 be \$2,279,433.57 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees \$1,575,000.00, the
10 amount allocated for litigation costs and expenses \$30,916.43, the requested Class Representatives'
11 Service Awards \$75,000.00, the requested Administration Expenses Payment \$89,650.00, the
12 LWDA Payment \$337,500.00 and the PAGA Penalties allocation to PAGA-Eligible Employees
13 \$112,500.00 from the Gross Settlement Amount \$4,500,000.00.

14 15. As of this date, there are 31,161 Class Members who worked 536,589 workweeks
15 did not submit a timely and valid Request for Exclusion and are therefore deemed to be
16 Participating Class Members. The Individual Settlement Payment is allocated on a pro rata basis
17 using their workweeks worked.

18 16. The *highest* Individual Settlement Payment to a Participating Class Member is
19 currently estimated to be approximately \$1,291.39, the *average* Individual Settlement Payment is
20 currently estimated to be approximately \$73.15 and, the *lowest* Individual Settlement Payment is
21 currently estimated to be approximately \$4.25. These amounts are subject to employee-side tax and
22 withholdings.

23 17. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Penalties payment (\$112,500.00) will
24 be allocated to PAGA-Eligible Employees regardless of whether he or she opted out of the Class
25 Settlement ("Individual PAGA Payment"); PAGA-Eligible Employees cannot opt out of the PAGA
26 Settlement. The Individual PAGA Payment is allocated on a pro rata basis using their PAGA Pay
27 Periods. There are 20,098 PAGA-Eligible Employees who worked 335,402 workweeks, the Pay
28 Period Value for PAGA, during the PAGA period.

18. The *highest* Individual PAGA Payment to an PAGA-Eligible Employee is currently estimated to be approximately \$85.20, the *average* Individual PAGA Payment is currently estimated to be approximately \$5.60 and the *lowest* Individual PAGA Payment is currently estimated to be approximately \$0.34.

19. ILYM Group's total fees and costs for services in connection with the administration of this Settlement, which includes fees and costs incurred to-date, as well as anticipated fees and costs for completion of the settlement administration, are \$89,650.00. ILYM Group's work in connection with this matter will continue with the calculation of the settlement award payments, issuance and mailing of the settlement award checks, the necessary tax filing and reporting on such payments, preparing a declaration regarding the status of the settlement checks after the expiration of the 180-day cashing period, and any other tasks that the Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM Group to perform.

I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States that the foregoing is true and correct to the best of my knowledge and that this Declaration was executed this 25th day of June 2026, at Tustin, California.


CASSANDRA POLITES

EXHIBIT “A”

Bernal, et al. v. Express Messenger Systems, Inc., dba OnTrac, et al., Case No. CIVSB2319614
SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA, FOR THE COUNTY OF SAN BERNARDINO
NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT

The San Bernardino County Superior Court authorized this Notice. Please read it carefully. It is not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.

To: Any individual who is a current or former non-exempt employee employed by OnTrac in California at any time from July 23, 2019, through May 24, 2025, excluding any period covered by the PAGA settlement of *Knox et al. v. Express Messenger Systems, Inc. dba OnTrac*, (San Bernardino County Superior Court Case No. CIV-DS-1932323) (“Class Members”).

You may be eligible to receive money from a class action lawsuit filed by Phillip Bernal, Truhill Noel, Khyell Martin, Damien McNorton, Gilbert Estrada, Waddie Earnest, Carmen Hernandez and Wendy Quintero (“Plaintiffs” or “Class Representatives”) against Defendant OnTrac Logistics, Inc. (formerly known as Express Messenger Systems, Inc. dba OnTrac) (“Defendant”) for alleged violations of the California Labor Code and Business and Professions Code (the “Action”). Plaintiffs and Defendant shall be collectively referred to as the “Parties.” Defendant denies all claims in the Action.

On February 20, 2026, the Honorable Joseph T. Ortiz of the San Bernardino County Superior Court granted preliminary approval of settlement of this Action and ordered the litigants to notify all Class Members of the settlement. **You have received this Notice because Defendant’s records indicate that you are a Class Member, and therefore may be entitled to a payment from the settlement.** All checks will be negotiable for 180 days – checks that are not cashed within 180 days will be paid to the State of California Office of the Controller Unclaimed Property Fund in the Class Members’ name(s).

Unless you choose to opt out of the settlement by following the procedures described below, you will be deemed a Class Member, and, if the Court grants final approval of the settlement, you will be mailed a check for your share of the settlement fund. The hearing on the adequacy, reasonableness, and fairness of the Settlement will be held at 1:30 p.m. and July 21, 2026 in Department S17 of the San Bernardino County Superior Court located at 247 West Third Street, San Bernardino, California, 92415. You are not required to attend the hearing, but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, or by using the Court’s virtual appearance platform.

SUMMARY OF THE LITIGATION

The Action seeks payment of (1) unpaid wages, statutory damages and penalties, interest and attorneys’ fees on behalf of all Class Members; and (2) penalties under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”) on behalf of all PAGA-Eligible Employees, who are defined as “all current and former non-exempt employees who are [Class Members] and who have been employed by Defendant in non-exempt positions between February 1, 2022, and May 24, 2025 (“PAGA Period”). The “PAGA Period” does not include any claims released in the settlement of *Knox et al. v. Express Messenger Systems, Inc. dba OnTrac*, (San Bernardino County Superior Court Case No. CIV-DS-1932323).”

PAGA is a California law that allows employees to bring claims for civil penalties on behalf of the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”) and all PAGA-Eligible Employees for alleged violations of the Labor Code; any payment for PAGA penalties in this Action will be paid 75% to the LWDA and 25% to all PAGA-Eligible Employees as civil penalties (rather than wages).

Counsel for Plaintiffs, and the attorneys appointed by the Court to represent the Class, the Markham Law Firm; Cohelan Khoury & Singer; Haig B. Kazandjian Lawyers, APC; Crosner Legal, PC; Aegis Law Firm, PC; Lawyers For Justice, P.C.; and the Wilshire Law Firm (“Class Counsel”), have investigated and researched the facts and circumstances underlying the issues raised in the case and the applicable law. While Class Counsel believes that the claims alleged in this lawsuit have merit, Class Counsel also recognizes that the risk and expense of continued litigation justify settlement. Thus, Class Counsel believes the proposed settlement is fair, adequate, reasonable, and in the best interests of Class Members.

Defendant has denied, and continues to deny, the factual and legal allegations in the case and believes that it has valid defenses to Plaintiffs’ claims. By agreeing to settle, Defendant is not admitting liability on any of the factual allegations or claims in the case or that the case can or should proceed as a class action. Defendant has agreed to settle the case as part of a compromise with Plaintiffs.

SUMMARY OF THE PROPOSED SETTLEMENT TERMS

Plaintiffs and Defendant have agreed to settle the underlying class claims in exchange for a Class Settlement Amount of \$4,500,000.00. This amount is inclusive of: (1) individual settlement payments to all Participating Class Members; (2) service awards to Plaintiffs as the class representatives in the amount not to exceed \$10,000.00 each to Phillip Bernal, Truhill Noel, Khyell Martin, Damien McNorton, Gilbert Estrada, and Waddie Earnest, and \$7,500.00 each to Carmen Hernandez and Wendy Quintero; (3) up to \$1,575,000.00 in attorneys’ fees and up to \$55,000.00 in litigation costs and expenses; (4) a \$450,000.00 PAGA payment, 75% of which (\$337,500) will be provided to the California Labor & Workforce Development Agency (“LWDA”) as required under California law, and 25% in

Individual PAGA Payments (\$112, 500) to PAGA-Eligible Employees based on their Qualifying Workweeks, and (5) reasonable Settlement Administrator’s fees and expenses currently estimated at \$89,650.00. After deducting the Class Representative Service Awards, attorneys’ fees and costs, the payment to the LWDA, and the Settlement Administrator’s fees and expenses, a total of approximately \$2,255,350.00 will be allocated to Class Members who do not opt out of the settlement (“Net Settlement Amount”).

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class Settlement requiring Defendant to fund Individual Settlement Payments to Class Members, and (2) a PAGA Settlement requiring Defendant to fund Individual PAGA Payments to PAGA-Eligible Employees and pay penalties to the LWDA. Based on Defendant’s records, and the Parties’ current assumptions, your Individual Class and PAGA Payments are shown in the chart below, along with the applicable data points from which these estimates are derived.

<i>Calculations and Data Points for Estimated Individual Class and PAGA Payments</i>	
Weeks Worked during Class Period	<i>Estimated Individual Class Payment</i>
12	\$50.44
Weeks Worked during PAGA Period	<i>Estimated Individual PAGA Payment</i>
12	\$4.03

Please note that the actual amount you receive may be different from the above and will depend on several factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records you didn’t perform work for Defendant in California during the PAGA Period.) If you believe that you worked more weeks during the periods shown in the chart above, you can submit a challenge by June 1, 2026 (“**Response Deadline**”).

At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiffs and Class Counsel. The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and PAGA-Eligible Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

YOUR OPTIONS UNDER THE SETTLEMENT

If you worked for Defendant in California during the Class Period and/or the PAGA Period, you have a few options as shown in the Chart below:

DO NOTHING AND RECEIVE A SETTLEMENT PAYMENT	If you want to receive your full settlement payment, then no further action is required on your part. You will automatically receive a settlement payment if the Settlement receives final approval by the Court. You will be bound by the terms of the Settlement Agreement and will give up your right to sue on the Released Class Claims described in Section 3 below .
EXCLUDE YOURSELF	If you do not wish to participate in the proposed Settlement of the Class Claims, you may “opt-out” of the Settlement of the Class Claims. If you choose to opt-out, you must submit a Request for Exclusion by June 1, 2026 (see Section 6 below for more details on how to opt-out). If you opt-out, you will no longer be a participating Class Member, and you will (1) <u>not</u> receive an Individual Class Payment, but you will preserve your right to pursue the Released Class Claims described below subject to applicable statutes of limitations, and (2) be barred from filing an objection to the settlement. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all PAGA-Eligible Employees. See Section 6 of this Notice.
OBJECT	If you decide to object to the settlement with respect to the Class Claims, you must submit an Objection stating why you object to the settlement by June 1, 2026 (see Section 7 for more details on how to object).
DISPUTE THE NUMBER OF WEEKS WORKED	If you believe the number of workweeks that you were credited with working in the chart above is incorrect, you may submit a written dispute to ILYM Group, Inc. (the “Settlement Administrator”), a third party responsible for sending this Notice. (see Section 4 for more details on how to submit a Dispute). Defendant’s records will be presumed correct, but you may provide evidence to the Settlement Administrator showing how many Work Weeks you believe you should be credited.

1. WHAT IS THIS ACTION ABOUT?

Plaintiffs allege that Defendant violated California labor laws due to the alleged: failure to pay all wages due, including regular, minimum, overtime, and double-time wages, meal and rest period violations, failure to maintain accurate employment records, wage statement violations, failure to pay earned wages twice a month, failure to reimburse expenses, unsafe working conditions, failure to provide employment records, failure to pay reporting time pay, failure to pay split shift premiums, failure to timely pay wages during employment, failure to timely pay final wages at termination, failure to provide notice of paid sick time and accrual, failure to provide suitable resting facilities, unlawful deductions, violation of California day of rest law, unlawful agreements, unlawful financial and criminal history inquiries, standard conditions of labor violations, and unfair business practices. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under PAGA.

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

Both Parties are represented by attorneys in this Action. See Section 9 below for their contact information.

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

The Parties hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by settlement rather than continuing the expensive and time-consuming litigation. The case settled. Plaintiffs and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

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

- Defendant Will Pay \$4,500,000.00 as the "Gross Settlement Amount." Defendant will deposit the Gross Settlement Amount into an account controlled by the Settlement Administrator. The Settlement Administrator will use the Gross Settlement Amount to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Plaintiffs' Service Awards, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's Costs, and PAGA Penalties to be paid to the LWDA.
- Court Approved Deductions From Gross Settlement Amount. At the Final Approval Hearing, Plaintiffs and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement Amount, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - Individual settlement payments to all Participating Class Members.
 - Service Awards to Plaintiffs as the class representatives in the amount not to exceed \$10,000.00 each to Phillip Bernal, Truhill Noel, Khyell Martin, Damien McNorton, Gilbert Estrada, and Waddie Earnest, and \$7,500.00 each to Carmen Hernandez and Wendy Quintero.
 - Up to \$1,575,000.00 to Class Counsel in attorneys' fees and up to \$55,000.00 in litigation costs and expenses.
 - Up to \$450,000.00 for PAGA Penalties, 75% of which (\$337,500) will be provided to the California Labor & Workforce Development Agency ("LWDA") as required under California law, and 25% in Individual PAGA Payments (\$112, 500) to PAGA-Eligible Employees based on their Qualifying Workweeks.
 - Approximately \$89,650.00 to the Settlement Administrator for administering the settlement.
 - Participating Class Members have the right to object to any of these deductions. The Court will consider all objections.
- Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Settlement Administrator will distribute the remainder of the Gross Settlement Amount (the "Net Settlement Amount") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their pro rata share of total Weeks Worked during the Class Period.
- Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve an allocation of thirty-five percent (35%) of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and sixty-five percent (65%) to penalties and interest ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes they owe on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms. Although the Parties have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes.

You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

- Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the “void date”). If you don’t cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California State Controller’s Unclaimed Property Fund in your name. If the monies represented by your check are sent to the Controller’s Unclaimed Property Fund, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.
- Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Settlement, unless you opt-out of the Settlement, not later than the Response Deadline. See Section 6 of this Notice for details on how to Opt-Out.
- The Proposed Settlement Will be Void If the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
- Settlement Administrator. The Court has appointed a neutral company, ILYM Group, Inc. (the “Settlement Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process any Class Members’ Requests for Exclusion. The Settlement Administrator will also decide any disputes over workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Settlement Administrator’s contact information is contained in Section 9 of this Notice.
- Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement Amount, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or the “Released Parties” (which means “Defendant and each of its subsidiaries, officers, directors, members, partners, owners, shareholders, employees, former employees, agents, servants, attorneys, assigns, affiliates, independent contractors, volunteers, predecessors, successors, parent companies and organizations, insurers, and any and all other persons, firms and corporations in which Defendant may have an interest, including, without limitation, LaserShip, Inc., ASP LS Intermediate Holdings, Inc., ASP LS Parent Holdings, Inc., and ASP LS Holdings LP”) based on the facts alleged in the Action for the duration of the Class Period and PAGA Period, which are resolved by this Settlement.

The Participating Class Members will be bound by the following release during the Class Period (the “Class Members’ Released Claims”):

The members of the Settlement Class will release the Released Parties from any and all claims, rights, demands, liabilities, and causes of action of every nature and description, arising from July 23, 2019 through the Class Period End Date, including statutory, contractual, or common law claims for wages, damages, penalties, liquidated damages, interest, attorneys’ fees, litigation costs, restitution, or equitable relief – whether asserted under the California Labor Code, Business and Professions Code §§ 17200 *et seq.*, the applicable wage orders at California Code of Regulations, Title 8, § 11000 *et seq.*, or otherwise – that arise out of or are reasonably related to the factual allegations that were alleged or could have been alleged in Plaintiffs’ operative Complaints (including any amended complaints filed pursuant to this agreement) and PAGA notices relating to Plaintiffs’ claims, including but not limited to: (a) failure to pay minimum, regular, overtime, and/or double time wages pursuant to Labor Code §§ 218, 218.5, 218.6, 510, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198 and the applicable wage orders, including but not limited to claims alleging failure to pay for all hours worked, “off the clock” work, and failure to pay overtime at the correct regular rate of pay; (b) failure to provide lawful meal periods or premiums in lieu thereof under Labor Code §§ 226.7, 512, and the applicable wage orders; (c) failure to authorize and permit rest periods or premiums in lieu thereof under Labor Code § 226.7, and the applicable wage orders; (d) failure to pay reporting time pay in violation of Labor Code § 558 and the applicable wage orders; (e) failure to reimburse business expenses in violation of Labor Code §§ 2800, 2802; (f) failure to timely pay wages owed during employment and upon separation from employment under Labor Code §§ 201, 202, 203 and 204; (g) failure to comply with itemized wage statement provisions in violation of Labor Code § 226, including allegations that Defendant omitted required information, failed to accurately include all applicable hourly rates and corresponding number of hours worked, did not maintain accurate

records pertaining to total hours worked, did not include the amount of paid sick leave available (Cal. Lab. Code §§ 245-248.5); (h) failure to produce requested employment records in violation of Labor Code § 1198.5(a), 226(f) and 432, and also derivative violations for the above-stated Labor Code claims; (i) violation of the Unfair Competition Law (Bus. & Prof. Code § 17200 *et seq.*; (j) failure to pay split shift wages and/or premiums (Cal. Lab. Code §§ 510, 1194; Cal. Code Regs. Tit. 8, § 11050, and applicable wage orders); (k) unlawful deductions in violation of Labor Code § 221; (l) failure to pay vested vacation/paid time off in violation of Labor Code § 227.3; (m) unlawful criminal and background history inquiries in violation of Labor Code §§ 432.7; and 1024.5; Cal. Civ. Code § 1786, *et seq.* and 15 U.S.C. § 1681; (n) failure to pay wages semi-monthly (Cal. Lab. Code § 226); (o) unlawful PAGA waiver (Cal. Lab. Code § 432.5); (p) any and all claims for attorneys' fees and costs; (q) any and all claims for PAGA penalties.

- Release of Released PAGA Claims. After the Court's judgment is final, and Defendant has paid the Gross Settlement Amount, the PAGA-Eligible Employees shall release the Released Parties from the "PAGA-Eligible Employees' Released Claims" defined as the following:

Each and all of the PAGA-Eligible Employees, regardless of whether they choose to exclude themselves from the Class Settlement, shall release the Released Parties from any and all claims, rights, demands, liabilities, and causes of action arising from February 1, 2022 through the Class Period End Date, arising out of the California Private Attorneys General Act of 2004, Labor Code §§ 2698 *et seq.*, that are based on or are reasonably related to the factual allegations that were alleged or could have been alleged in Plaintiffs' operative Complaints (including any amended complaints filed pursuant to this agreement) and PAGA notices relating to Plaintiffs' claims, including but not limited to: (a) failure to pay minimum, regular, overtime, and/or double time wages owed pursuant to Labor Code sections 218, 218.5, 218.6, 510, 1182.2, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198 and the applicable wage orders, including but not limited to claims alleging failure to pay for all hours worked, "off the clock" work and failure to pay overtime at the correct regular rate of pay; (b) failure to provide lawful meal periods or premiums in lieu thereof under Labor Code sections 226.7, 512, and the applicable wage orders; (c) failure to authorize and permit rest periods or premiums in lieu thereof under Labor Code sections 226.7, and the applicable wage orders; (d) failure to pay reporting time pay in violation of Labor Code section 558 and the applicable wage orders; (e) failure to reimburse business expenses in violation of Labor Code sections 2800, 2802; (f) failure to pay split shift wages and/or premiums (Cal. Lab. Code §§ 510, 1194; Cal. Code Regs. Tit. 8, § 11050, and in violation of the applicable wage orders; (g) failure to provide suitable seating in violation of the applicable wage orders; (h) failure to provide suitable resting facilities in violation of the applicable wage orders; (i) unlawful deductions in violation of Labor Code section 221, (j) violation of California Day of Rest Law under Labor Code sections 551 and 552; (k) failure to provide supplemental paid sick leave in violation of Labor Code section 248.2 and 248.6; (l) failure to pay vested vacation/paid time off in violation of Labor Code 227.3; (m) unlawful criminal and background history inquiries in violation of Labor Code sections 432.5, 432.7; and 1024.5; Cal. Civ. Code section 1786, *et seq.* and 15 U.S.C. section 1681; (n) failure to provide a safe and healthful workplace in violation of Labor Code sections 6400-6404, 6406-6407, as well as Cal-OSHA COVID-19 Emergency Temporary Standards; (o) failure to timely pay wages owed during and upon separation from employment under Labor Code sections 201, 202, 203 and 204; (p) knowing and intentional failure to comply with itemized wage statement provisions in violation of Labor Code section 226, and failure to keep accurate payroll records in violation of Labor Code sections 1174(d), 1198, 1199, including allegations that Defendant omitted required information, failed to accurately include all applicable hourly rates and corresponding number of hours worked, did not maintain accurate records pertaining to total hours worked, and did not include the amount of paid sick leave available ((Cal. Lab. Code §§ 245-248.5), did not provide supplemental sick leave (Cal. Lab. Code § 248.2), did not provide notice of paid sick leave rights (Cal. Lab. Code § 2810.5), and failure to maintain standard conditions; (r) failure to produce requested employment records in violation of Labor Code § 1198.5(a), 226(f) and 432, and also derivative violations for the above-stated Labor Code claims; (s) violation of the Unfair Competition Law (Bus. & Prof. Code § 17200 *et seq.*; (t) unlawful PAGA waiver (Cal. Lab. Code § 432.5); (u) failure to pay wages semi-monthly (Cal. Lab. Code § 226); (v) any and all claims for attorneys' fees and costs; and (w) any and all claims for PAGA penalties.

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

- Individual Class Payments. The Settlement Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the portion of the Net Settlement Amount allocated to the Participating Class Members by the total number of qualifying workweeks for

all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by each Participating Class Members' Weeks Worked.

- **Individual PAGA Payments.** The Settlement Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$112,500.00 by the total number of qualifying workweeks for all PAGA-Eligible Employees, and b) multiplying the result by the number of Weeks Worked by each individual PAGA-Eligible Employees during the PAGA Period.
- **Disputing Weeks Worked.** The number of weeks you worked during the Class and PAGA Periods, as recorded in Defendant's records, are stated in the tables on page 2 of this Notice. You have until **June 1, 2026** (the "Response Deadline") to dispute the number of Workweeks credited to you by submitting evidence to the Settlement Administrator. Section 9 of this Notice has the Settlement Administrator's contact information.

You will need to support your dispute by producing evidence to the Settlement Administrator showing that Defendant's records are inaccurate on or before the Response Deadline.

5. HOW WILL I GET PAID?

- Individual Class and PAGA payments will be paid by check and shall be made payable to each Class Member and/or PAGA-Eligible Employee by the Settlement Administrator via regular First Class U.S. Mail.
- **Your check will be sent to the same address as this Notice. If you change your address, notify the Settlement Administrator as soon as possible. Section 9 of this Notice has the Settlement Administrator's contact information.**

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

- You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Settlement, unless you opt-out of the Settlement, not later than the Response Deadline.
- If you **do not** wish to take part in the release of the Class Claims in the Settlement, you may exclude yourself by sending to the Settlement Administrator a written "Request for Exclusion," which must include your name, present address, and a statement setting forth your request to opt-out of or be excluded from the Class portion of the Settlement and the Released Class Claims. Be sure to include the required information, personally sign your request, and identify the Action as *Bernal, et al. v. Express Messenger Systems, Inc., dba OnTrac, et al.* You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **Send your Request for Exclusion to the Settlement Administrator by June 1, 2026 (the "Response Deadline"), or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Settlement Administrator's contact information.
- Any person who submits a timely Request for Exclusion from the Class Claims (1) will not have any rights under this Settlement, including the right to object, appeal or comment on the Settlement; (2) will not be entitled to receive an Individual Class Payment; (3) will preserve the right to pursue the Released Class Claims, and (4) will not be bound by the Class Claims portion of this Settlement, or the Judgment.
- You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Claims remain eligible to receive an Individual PAGA Payment and will be bound by the PAGA Settlement and Judgment.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

- Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. If you wish to object to the proposed Settlement, you or your own attorney must submit a written objection and include any and all evidence and supporting papers. The Objection must include your full name, signature, address, telephone number, as well as the case name and number (*Bernal, et al. v. Express Messenger Systems, Inc., dba OnTrac, et al.*, Case No. CIVSB2319614), the basis for the objection, including any legal support and each specific reason in support of the objection, as well as any documentation or evidence in support thereof. Additionally, if you are represented by an attorney, the objection must include the name and address of your attorney. This objection and all supporting information must be sent to the Administrator at the address listed in Section 9, **postmarked** on or before **June 1, 2026**.
- If you do not comply with these procedures, the Court may not consider your objection at the Final Approval Hearing, and you may lose the right to contest the approval of the Settlement. You are still eligible to receive a settlement payment should the Settlement become Final even if you object to the Settlement. Submitting an objection does not preserve the right to appeal a final judgment. Rather, the right to appeal is preserved by becoming a party of record by timely and properly intervening or filing a motion to vacate the judgment before entry of judgment.

8. WHEN IS THE FINAL APPROVAL HEARING?

- On July 21, 2026, at 1:30 p.m., the Court will hold a public hearing in Department S17 of the Superior Court for the State of California, County of San Bernardino, 247 West 3rd Street, San Bernardino, CA 92415, for the purposes of determining whether the proposed Settlement is fair, adequate and reasonable and should be approved, whether to approve Class Counsel's applications for attorneys' fees and costs, whether to approve the payments to the LWDA, and whether to approve Plaintiffs' request for the service awards. Class Members who support the proposed Settlement do not need to appear at the hearing and do not need to take any other action to indicate their approval. Class Members who object to the proposed Settlement are not required to attend the Final Approval Hearing. It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check with the Settlement Administrator beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing if you wish to attend.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

- If you have questions about this Notice, the process to Opt-Out or Object, or the Settlement, or if you did not receive this Notice in the mail and you believe that you are or may be a member of the Class, you may contact the Settlement Administrator for more information or to request that a copy of this Notice be sent to you in the mail. And you may also contact Class Counsel. Contact information for both the Settlement Administrator and Class Counsel is provided here:

Administrator	Class Counsel
ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031 Tustin, CA 92781 Telephone: (888) 250-6810 Fax: (888) 845-6185 Email: claims@ilymgroup.com	THE MARKHAM LAW FIRM David R. Markham (SBN 71814) dmarkham@markham-law.com Lisa R. Brevard (SBN 323391) lbrevard@markham-law.com 888 Prospect Street, Suite 200 La Jolla, CA 92037 Telephone: (619) 399-3995 Facsimile: (619) 615-2067 COHELAN KHOURY & SINGER Isam C. Khoury (SBN 58759) ikhoury@ckslaw.com Maggie K. Realin (SBN 263639) mrealin@ckslaw.com 605 C St., Ste. 200 San Diego, CA 92101 Telephone: (619) 595-3001 Facsimile: (619) 595-3000 HAIG B. KAZANDJIAN LAWYERS, APC Haig B. Kazandjian (SBN 278622) haig@hbklawyers.com Cathy Gonzalez (SBN 310625) 801 North Brand Boulevard, Suite 970 Glendale, California 91203 Telephone: (818) 696-2306 Facsimile: (818) 696-2307 CROSNER LEGAL, PC Chad Saunders (SBN 257810) chad@crosnerlegal.com Brandon Brouillette (SBN 273156) bbrouillette@crosnerlegal.com Zachary M. Crosner (SBN 272295) zach@crosnerlegal.com 9440 Santa Monica Blvd. Suite 301 Beverly Hills, CA 90210 Telephone: (866) 276-7637

	Facsimile: (310) 510-6429 AEGIS LAW FIRM, PC Samuel A. Wong (SBN 217104) swong@aegislawfirm.com Kashif Haque (SBN 218672) khaque@aegislawfirm.com Jessica L. Campbell (SBN 280626) jcampbell@aegislawfirm.com 9811 Irvine Center Drive, Suite 100 Irvine, CA 92618 Telephone: (949) 379-6250 Facsimile: (949) 379-6251 LAWYERS FOR JUSTICE, P.C. Arby Aiwazian (SBN 269827) aa@calljustice.com Joanna Ghosh (SBN 272479) joanna@calljustice.com Yasmin Hosseini (SBN 326399) yasmin@calljustice.com 450 N. Brand Blvd., Suite 900 Glendale, CA 91203 Telephone: (818) 265-1020 Facsimile: (818) 265-1021 WILSHIRE LAW FIRM Tyler J. Woods (SBN 232464) tyler.woods@wilshirelawfirm.com James Yoo (SBN 310680) james.yoo@wilshirelawfirm.com 3055 Wilshire Blvd., 12th Floor Los Angeles, CA 90010 Telephone: (213) 381-9988 Facsimile: (213) 381-9989
--	--

- You may also seek advice and guidance from your own private attorney at your own expense, if you so desire.
- This Notice is only a summary. For more detailed information, you may review the Settlement Agreement, containing the complete terms of the proposed Settlement, which is on file with the Court and attached to the Declaration of Isam Khoury in Support of Motion for Preliminary Approval of Class Action Settlement filed on December 10, 2025 and available to be inspected at any time during regular business hours at the Office of the Clerk, San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415.
- **DO NOT TELEPHONE THE COURT TO OBTAIN INFORMATION ABOUT THE SETTLEMENT**

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

- If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Settlement Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void, you should consult the California State Controller's Unclaimed Property Fund for instructions on how to retrieve the funds.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

La Corte Superior del Condado de San Bernardino autorizó este Aviso. Por favor léalo cuidadosamente. No es correo basura, spam, publicidad ni una solicitud por parte de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Para: Cualquier individuo quien es un empleado o ex empleado no exento de OnTrac en California en cualquier momento desde el 23 de Julio del 2019, hasta el 24 de Mayo del 2025, excluyendo cualquier periodo cubierto por el acuerdo bajo la PAGA de Knox y otros v. Express Messenger Systems, Inc hacienda negocios como (dba, del inglés “doing business as”) OnTrac, (Caso de la Corte Superior del Condado de San Bernardino No. CIV-DS-1932323) (los “Miembros el Grupo”).

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda de acción colectiva presentada por Phillip Bernal, Truhill Noel, Khyell Martin, Damien McNorton, Gilbert Estrada, Waddie Earnest, Carmen Hernandez y Wendy Quintero (los “Demandantes” o los “Representantes del Grupo”) en contra del Demandado, OnTrac Logistics, Inc. (previamente conocido como Express Messenger Systems, Inc. hacienda Negocios como (dba) OnTrac) (el “Demandado”) por supuestas violaciones del Código de Trabajo de California y el Código de Negocios y Profesiones (la “Demanda”). Los Demandantes y el Demandado deberán ser colectivamente referidos como las “Partes”. El Demandado niega todos los reclamos en la Demanda.

El 20 de Febrero del 2026, el Honorable Joseph T. Ortiz de la Corte Superior del Condado de San Bernardino otorgó aprobación preliminar del acuerdo de esta Demanda y ordenó que los litigantes notifiquen a todos los Miembros del Grupo del acuerdo. **Usted ha recibido este Aviso porque los registros del Demandado indican que usted es un Miembro del Grupo, y por lo tanto puede tener derecho a un pago del acuerdo.** Todos los cheques serán negociables por 180 días – los cheques que no se cobren dentro de 180 días serán pagados al Fondo de Propiedad sin Reclamar de la Oficina del Contralor del Estado de California bajo los nombres de los Miembros del Grupo.

A menos que usted opte por retirarse del acuerdo al seguir los procedimientos descritos a continuación, usted será considerado como un Miembro del Grupo, y, si la Corte otorga aprobación final del acuerdo, a usted se le enviará un cheque por su porción del fondo del acuerdo. La audiencia en cuanto a la adecuación, razonabilidad y justicia del Acuerdo se sostendrá a la 1:30 p.m. el 21 de Julio del 2026 en el Departamento S17 de la Corte Superior del Condado de San Bernardino ubicada en 247 West Third Street, San Bernardino, California, 92415. A usted no se le requiere que asista a la audiencia, pero usted tiene el derecho de comparecer (o contratar a un abogado a que comparezca en su nombre bajo su propio costo), en persona, o usando la plataforma de asistencia virtual de la Corte.

RESUMEN DE LA LITIGACIÓN

La Acción busca el pago de (1) salarios sin pagar, daños estatutarios y penalidades, intereses y honorarios legales en nombre de todos los Miembros del Grupo; y (2) penalidades bajo la Ley General de Abogados Privados (la “PAGA”, por sus siglas en inglés de “Private Attorneys General Act”) de California en nombre de todos los Empleados Elegibles bajo la PAGA, quienes se definen como “todos los empleados y ex empleados no exentos quienes son [Miembros del Grupo] y quienes han sido empleados por el Demandado en posiciones no exentas entre el 1 de Febrero del 2022 y el 24 de Mayo del 2025 (el “Periodo bajo la PAGA”). El “Periodo bajo la PAGA” no incluye cualquier reclamo exonerado en el acuerdo de Knox y otros v. Express Messenger Systems, Inc. hacienda negocios como (dba) OnTrac, Caso de la Corte Superior del Condado de San Bernardino No. CIV-DS-1932323.”

La PAGA es una ley de California que le permite a los empleados a traer reclamos por penalidades civiles en nombre de la Agencia de Desarrollo de Trabajo y Fuerza Laboral (la “LWDA”, por sus siglas en inglés de “Labor and Workforce Development Agency”) de California y todos los Empleados Elegibles bajo la PAGA por supuestas violaciones del Código de Trabajo; cualquier pago por penalidades bajo la PAGA en esta Demanda será pagado en 75% a la LWDA y 25% a todos los Empleados Elegibles bajo la PAGA como penalidades civiles (en lugar de salarios).

Los Abogados para los Demandantes y los abogados designados por la Corte a representar al Grupo, Markham Law Firm; Cohelan Khoury & Singer; Haig B. Kazandjian Lawyers, APC; Crosner Legal, PC; Aegis Law Firm, PC; Lawyers For Justice, P.C.; y Wilshire Law Firm (los “Abogados del Grupo”), han investigado e investigado los hechos y circunstancias que subyacen los asuntos presentados en el caso y la ley aplicable. Mientras que los Abogados del Grupo creen que los reclamos alegados en esta demanda tienen mérito, los Abogados del Grupo también reconocen que el riesgo y el gasto de la continuación de la litigación justifican el acuerdo. Por ende, los Abogados del Grupo creen que el acuerdo es justo, adecuado, razonable y en los mejores intereses de los Miembros del Grupo.

El Demandado ha negado y continua negando, que las alegaciones factuales y legales en el caso y creen que tiene defensas válidas a los reclamos de los Demandantes. Al acordar en liquidar, le Demandado no está admitiendo responsabilidad en cualquiera de las alegaciones o reclamos factuales en el caso o que el caso puede o debe proceder como una demanda colectiva. El Demandado ha acordado en liquidar el caso como parte de un compromiso con los Demandantes.

RESUMEN DE LOS TÉRMINOS DEL ACUERDO PROPUESTO

Los Demandantes y el Demandado han acordado en liquidar los reclamos colectivos subyacentes a cambio del Monto del Acuerdo Colectivo de \$4,500,000.00. Este monto es inclusivo de: (1) los pagos del acuerdo individuales a todos los Miembros Participantes del Grupo; (2) compensaciones por servicio a los Demandantes como los representantes del grupo en un monto que no excederá los \$10,000.00 a cada uno de los Demandantes, Phillip Bernal, Truhill Noel, Khyell Martin, Damien McNorton, Gilbert Estrada, y Waddie Earnest, y \$7,500.00 a cada una de las Demandantes, Carmen Hernandez y Wendy Quintero; cada una; (3) hasta \$1,575,000.00 en honorarios legales y hasta \$55,000.00 en costos y gastos de litigación; (4) un pago bajo la PAGA de \$450,000.00, 75% (\$337,500) del cual será provisto a la Agencia de Desarrollo de Trabajo y Fuerza Laboral (la "LWDA") de California tal como se requiere bajo la ley de California y 25% (\$112,500) en Pagos Individuales bajo la PAGA a los Empleados Elegibles bajo la PAGA basándose en sus Semanas de Trabajo Calificantes y (5) los honorarios y gastos razonables del Administrador del Acuerdo estimado en \$89,650.00. Después de deducir las Compensaciones por Servicio al Representante del Grupo, honorarios y costos de los abogados, el pago a la LWDA, y los honorarios y gastos del Administrador del Acuerdo, un total de aproximadamente \$2,255,350.00 serán distribuidos a los Miembros del Grupo quienes no opten por retirarse del acuerdo (el "Monto Neto del Acuerdo").

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros del Grupo y (2) un Acuerdo bajo la PAGA que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales bajo la PAGA a los Empleados Elegibles bajo la PAGA y pagar penalidades a la LWDA. Basándose en los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, sus Pagos Individuales del Grupo y bajo la PAGA se muestran en el recuadro a continuación, en conjunto con todos los puntos de datos aplicables de donde se derivan estos estimados.

<i>Los Cálculos y los Puntos de Pago por los Pagos Individuales del Grupo y bajo la PAGA Estimados</i>	
Semanas Trabajadas durante el Periodo del Grupo	Pago Individual del Grupo Estimado
12	\$50.44
Semanas Trabajadas durante el Periodo bajo la PAGA	Pago Individual bajo la PAGA Estimado
12	\$4.03

Por favor note que le monto real que usted recibe puede ser diferente del anterior y dependerá en varios factores. (Si ningún monto se establece para su Pago Individual bajo la PAGA, entonces, de acuerdo con los registros del Demandado usted no realizó trabajo para el Demandado en California durante el Periodo bajo la PAGA). Si usted cree que usted trabajó más semanas durante los periodos que se muestran en el recuadro anterior, usted puede presentar una impugnación para el 1 de junio del 2026 (la "**Fecha Límite de Respuesta**").

En la Audiencia de Aprobación Final, la Corte decidirá si debe finalmente aprobar o no el Acuerdo y cuánto del Acuerdo será pagado a los Demandantes y a los Abogados del Grupo. La Corte decidirá si ingresar o no una sentencia que requiere que el Demandado haga los pagos bajo el Acuerdo y requiere que los Miembros del Grupo y los Empleados Elegibles bajo la PAGA renuncien a sus derechos de asegurar reclamos en contra del Demandado.

SUS OPCIONES BAJO EL ACUERDO

Si usted trabajó para el Demandado en California durante el Periodo del Grupo y/o el Periodo bajo la PAGA, usted tiene algunas opciones tal como se muestran en el Cuadro a continuación:

HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO DEL ACUERDO	Si usted quiere recibir su pago completo del acuerdo, entonces no se requiere de una adicional por parte suya. Usted automáticamente recibirá un pago del acuerdo si el Acuerdo recibe aprobación final por parte de la Corte. Usted estará sujeto por los términos del Acuerdo de Arreglo y usted renunciará a su derecho de demandar sobre los Reclamos Exonerados del Grupo descritos en la Sección 3 a continuación .
EXCLUIRSE A USTED MISMO	Si usted no desea participar en el Acuerdo propuesto de los Reclamos Colectivos, usted puede "optar por retirarse" del Acuerdo de los Reclamos Colectivos. Si usted opta por retirarse, usted debe presentar una Solicitud para Exclusión para el 1 de junio del 2026 (consulte la Sección 6 a continuación para más detalles en cómo optar por retirarse). Si usted opta por retirarse, usted ya no será un Miembro participante del Grupo y usted (1) <u>no</u> recibirá un Pago Individual del Grupo, pero usted preservará su derecho de perseguir los Reclamos Exonerados del Grupo descritos a continuación sujetos a los estatutos de limitaciones aplicables, y (2) estará restringido de presentar una objeción al acuerdo. Usted no puede optar por retirarse de la porción bajo la PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar los Pagos Individuales bajo la PAGA a todos los Empleados Elegibles bajo la PAGA. Consulte la Sección 6 de este Aviso.

OBJETAR	Si usted decide objetar al acuerdo en relación a los Reclamos Colectivos, usted debe presentar una Objeción declarando el por qué usted objeta al acuerdo para el 1 de junio del 2026 (consulte la Sección 7 para más detalles en cómo objetar).
DISPUTAR EL NÚMERO DE SEMANAS TRABAJADAS	Si usted cree que el número de semanas de trabajo que fueron acreditadas por trabajar según el cuadro anterior es incorrecto, usted puede presentar una disputa por escrito a ILYM Group, Inc. (el “Administrador del Acuerdo”), un tercero responsable por enviar este Aviso. (consulte la Sección 4 para más detalles en cómo presentar una Disputa). Los registros del Demandado se presumirán como correctos, pero usted puede brindar evidencia al Administrador del Acuerdo mostrando cuántas Semanas de Trabajo usted cree que deben ser acreditadas.

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA ACCIÓN?

Los Demandantes alegan que el Demandado violó las leyes de trabajo de California debido a la supuesta: falla en pagar todos los salarios adeudados, incluyendo salarios regulares, mínimos, por horas extra y por doble tiempo, violaciones por periodos de comida y de descanso, fallar en mantener registros de empleo exactos, violaciones por estados de cuenta de salarios, fallar en pagar los salarios ganados dos veces al mes, fallar en reembolsar gastos, condiciones de trabajo inseguras, fallar en brindar registros de empleo, fallar en pagar el pago por tiempo reportado, fallar en pagar primas por turnos divididos, fallar en pagar salarios oportunamente durante el empleo, fallar en pagar oportunamente los salarios finales al momento de terminación de empleo, fallar en brindar aviso de tiempo por enfermedad y acumulación, fallar en brindar instalaciones de descanso adecuadas, deducciones ilegales, violación de la ley de día de descanso de California, acuerdos ilegales, consultas financieras y de antecedentes criminales ilegales, violaciones de condiciones estándar de trabajo, y prácticas de negocios injustas. Basándose en los mismos reclamos, los Demandantes también han asegurado un reclamo por penalidades civiles bajo la PAGA.

El Demandado niega encarecidamente el haber violado alguna ley o haber fallado en pagar cualquier salario y contiene que ha cumplido con todas las leyes aplicables.

Ambas Partes están representadas por los abogados en esta Acción. Consulte la Sección 9 a continuación para su información de contacto.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA HA SIDO LIQUIDADADA O ACORDADA?

Las Partes contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo de resolver la Demanda por medio de un acuerdo en lugar de continuar la litigación costosa y que consume tiempo. El caso se ha acordado. Los Demandantes y el Demandado han negociado un Acuerdo propuesto que está sujeto a Aprobación Final de la Corte. Ambas partes acordaron que el Acuerdo propuesto es un compromiso de los reclamos disputados. Al acordar en liquidar, el Demandado no admite a alguna violación o concede el mérito de cualquier reclamo.

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

- El Demandado Pagará \$4,500,000.00 como el “Monto Bruto del Acuerdo.” El Demandado depositará el Monto Bruto del Acuerdo en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador del Acuerdo usará el Monto Bruto del Acuerdo para pagar los Pagos Individuales del Grupo, los Pagos Individuales bajo la PAGA, las Compensaciones por Servicio a los Demandantes, los honorarios y gastos legales de los Abogados del Grupo, los Costos del Administrador, y las Penalidades bajo la PAGA a ser pagadas a la LWDA.
- Deducciones Aprobadas por la Corte del Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Final, los Demandantes y/o los Abogados del Grupo le pedirán a la Corte a aprobar las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto del Acuerdo, cuyos montos serán decididos por la Corte en la Audiencia de Aprobación Final:
 - o Los pagos individuales del grupo a todos los Miembros Participantes del Grupo.
 - o Las Compensaciones por Servicio a los Demandantes como los representantes del grupo en un monto que no excederá \$10,000.00 a cada uno de los Demandantes Phillip Bernal, Truhill Noel, Khyell Martin, Damien McNorton, Gilbert Estrada, y Waddie Earnest, y \$7,500.00 a cada uno de las Demandantes Carmen Hernandez y Wendy Quintero.
 - o Hasta \$1,575,000.00 a los Abogados del Grupo en honorarios de los abogados y hasta \$55,000.00 en costos y gastos de litigación.
 - o Hasta \$450,000.00 por Penalidades bajo la PAGA, 75% (\$337,500) de los cuales será provisto a la Agencia de Desarrollo de Trabajo y Fuerza Laboral (la “LWDA”) de California tal como se requiere bajo la ley de California y el 25% (\$112,500) en Pagos Individuales bajo la PAGA a los Empleados Elegibles bajo la PAGA basándose en sus

Semanas de Trabajo Calificantes.

- o Aproximadamente \$89,650.00 al Administrador del Acuerdo por administrar el acuerdo.
- o Los Miembros Participantes del Grupo tienen el derecho a objetar a cualquiera de estas deducciones. La Corte considerará todas las objeciones.
- El Acuerdo Neto Distribuido a los Miembros del Grupo. Después de realizar las deducciones anteriores por los montos aprobados por la Corte, el Administrador del Acuerdo distribuirá el resto del Monto Bruto del Acuerdo (el “Monto Neto del Acuerdo”) al hacer los Pagos Individuales del Grupo a los Miembros Participantes del Grupo basándose en su porción prorrateada del total de Semanas Trabajadas durante el Periodo del Grupo.
- Los Impuestos Adeudados en los Pagos a los Miembros del Grupo. Los Demandantes y el Demandado le están pidiendo a la Corte a aprobar una distribución del treintaicinco por ciento (35%) de cada Pago Individual del Grupo como salarios gravables (la “Porción Salarial”) y el sesentaicinco por ciento (65%) a penalidades e intereses (la “Porción No Salarial”). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y será reportado en Formularios W-2 del IRS (del inglés “Internal Revenue Service”). El Demandado pagará por separado los impuestos de nómina de pago por el lado del empleador que adeuda sobre la Porción Salarial. Los Pagos Individuales bajo la PAGA serán contados como penalidades en lugar de salarios para propósitos fiscales. El Administrador reportará los Pagos Individuales bajo la PAGA y la Porción No Salarial de los Pagos Individuales del Grupo en los Formularios 1099 del IRS. Aunque las Partes han acordado a estas distribuciones, ninguna de las partes le está dando algún consejo en cuanto a si los Pagos son gravables o cuánto puede adeudar usted en impuestos. Usted es responsable por pagar todos los impuestos (incluyendo penalidades e intereses en impuestos atrasados) en cualquier Pago recibido del Acuerdo propuesto. Usted debe consultar con un asesor fiscal si usted tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.
- Necesidad de Cobrar Prontamente los Cheques de Pago. La parte frontal de cada cheque emitido para los Pagos Individuales del Grupo y los Pagos Individuales bajo la PAGA mostrará la fecha en la que expira el cheque (la “fecha de anulación”). Si usted no cobra el cheque para la fecha de anulación, su cheque será cancelado automáticamente, y el dinero será depositado al Fondo de Propiedad Sin Reclamar del Contralor del Estado de California en su nombre. Si el dinero representado por su cheque se envía al Fondo de Propiedad Sin Reclamar del Contralor, usted debe consultar las reglas del Fondo para instrucciones en cómo recuperar su dinero.
- Solicitudes para Exclusión del Acuerdo Colectivo (Optar por Retirarse). Usted será tratado como un Miembro Participante del Grupo, participando completamente en el Acuerdo, a menos que usted optar por retirarse del Acuerdo, a no más tardar para la Fecha Límite de Respuesta. Consulte la Sección 6 de este Aviso para detalles con cómo Optar por Retirarse.
- El Acuerdo Propuesto Será Anulado si la Corte Niega la Aprobación Final. Es posible que la Corte niegue en otorgar Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a ingresar una Sentencia. También es posible que la Corte ingrese una Sentencia que sea revertida mediante una apelación. Los Demandantes y el Demandado también han acordado que, en cualquiera de los casos, si el Acuerdo es anulado: el Demandado no pagará ningún dinero y los Miembros del Grupo no exonerarán ningún reclamo en contra del Demandado.
- El Administrador del Acuerdo. La Corte ha designado a una compañía neutral, ILYM Group, Inc. (el “Administrador del Acuerdo”) para enviar este Aviso, calcular y hacer los pagos, y procesar las Solicitudes para Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador del Acuerdo también decidirá sobre las disputas de semanas de trabajo, enviará y reenviará por correo los cheques del acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para poder administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador del Acuerdo se contiene en la Sección 9 de este Aviso.
- La Exoneración de los Miembros Participantes del Grupo. Después de que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado completamente el Monto Bruto del Acuerdo, los Miembros Participantes del Grupo estarán legalmente restringidos de asegurar cualquier reclamo exonerado bajo el Acuerdo. Esto significa que a menos que usted haya optado por retirarse al excluirse a usted mismo válidamente del Acuerdo Colectivo, usted no puede demandar, continuar demandando o ser parte de cualquier otra demanda en contra del Demandado o las “Partes Exoneradas” (lo que significan el “Demandado y cada una de sus subsidiarias, oficiales, directores, miembros, socios, propietarios, accionistas, empleados, exempleados, agentes, servidores, abogados, cesionarios, afiliados, contratistas independientes, voluntarios, predecesores, sucesores, compañías y organizaciones matrices, aseguradores y cualquier y toda persona, firma y corporación en la cual el Demandado pueda tener interés, incluyendo pero sin limitación a LaserShip, Inc., ASP LS Intermediate Holdings, Inc., ASP LS Parent Holdings, Inc., y ASP LS Holdings LP”) basándose en los hechos alegados en la Demanda por la duración del Periodo del Grupo y Periodo bajo la PAGA, los cuales se resuelven por medio de este Acuerdo.

Los Miembros Participantes del Grupo estarán sujetos por la siguiente exoneración durante el Periodo del Grupo (los “Reclamos

Exonerados de los Miembros del Grupo”):

Los miembros del Grupo del Acuerdo exonerarán a las Partes Exoneradas de cualquier y todo reclamo, derecho, demanda, responsabilidad y causas de acción de cada naturaleza y descripción, que surgen desde el 23 de Julio del 2019 hasta la Fecha de Finalización del Periodo del Grupo, incluyendo reclamos estatutarios, contractuales o bajo ley común por salarios, daños, penalidades, daños liquidados, intereses, honorarios de los abogados, costos de litigación, restitución o compensación equitativa – ya sea asegurados bajo el Código de Trabajo de California, el Código de Negocios y Profesiones §§ 17200 y *siguientes*, las órdenes de salarios aplicables en el Código de Regulaciones de California, Título 8, § 11000 y *siguientes*, o de forma similar – que surgen fuera de o que están razonablemente relacionados con las alegaciones factuales que fueron alegados o que pudieron haber sido alegados en los Reclamos operativos de los Demandantes (incluyendo reclamos enmendados presentados en cumplimiento con este acuerdo) y los avisos bajo la PAGA en relación a los reclamos de los Demandantes, incluyendo pero sin limitación a: (a) fallar en pagar salarios mínimos, regulares, por horas extra y/o doble tiempo en cumplimiento con el Código de Trabajo §§ 218, 218.5, 218.6, 510, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198 y las órdenes de salarios aplicables, incluyendo pero sin limitación a los reclamos alegando el fallar en pagar por todas las horas trabajadas, trabajo fuera del horario laboral y fallar en pagar horas extra a la tasa regular de pago correcta; (b) fallar en brindar periodos de comida bajo ley o primas en lugar de los mismos bajo el Código de Trabajo §§ 226.7, 512, y las órdenes de salarios aplicables; (c) fallar en autorizar y permitir periodos de descanso o primas en lugar de los mismos bajo el Código de Trabajo § 226.7, y las órdenes de salarios aplicables; (d) fallar en pagar el pago por tiempo reportado en violación al Código de Trabajo § 558 y las órdenes de salarios aplicables; (e) fallar en reembolsar gastos de negocios en violación al Código de Trabajo §§ 2800, 2802; (f) fallar en pagar oportunamente salarios adeudados durante el empleo y tras la separación del empleo bajo el Código de Trabajo §§ 201, 202, 203 y 204; (g) fallar en cumplir con las disposiciones de estados de cuentas de salarios detallados del Código de Trabajo § 226, incluyendo alegaciones que el Demandado omitió información requerida, falló en incluir precisamente todas las tasas de pagos por hora aplicables y el número de horas trabajadas correspondiente, no mantuvo registros exactos pertinentes al total de horas trabajadas, no incluyó el monto de licencia por enfermedad disponible (Código de Trabajo de California §§ 245-248.5); (h) falló en producir registros de empleo solicitados en violación al Código de Trabajo § 1198.5(a), 226(f) y 432, también violaciones derivadas de los reclamos anteriores del Código de Trabajo; (i) violación de la Ley de Competencia Desleal (Código de Neg. Y Prof. § 17200 y *siguientes*; (j) fallar en pagar salarios y/o primas por turnos divididos (Código de Trabajo de California §§ 510, 1194; Código de Regulaciones de California Título 8, § 11050, y órdenes de salarios aplicables); (k) deducciones ilegales en violación al Código de Trabajo § 221; (l) fallar en pagar vacaciones adquiridas/tiempo libre pagado en violación al Código de Trabajo § 227.3; (m) consultas sobre registros criminales y antecedentes ilegales en violación al Código de Trabajo §§ 432.7; y 1024.5; Código Civil de California § 1786, y *siguientes* y 15 U.S.C. § 1681; (n) fallar en pagar los salarios quincenalmente (Código de Trabajo de California § 226); (o) renuncia bajo la PAGA ilegal (Código de Trabajo de California § 432.5); (p) cualquier y todo reclamo por honorarios y costos de los abogados; (q) cualquier y todo reclamo por penalidades bajo la PAGA.

- La Exoneración de los Reclamos Exonerados bajo la PAGA. Después de que la sentencia de la Corte sea definitiva y el Demandado hay apagado el Monto Bruto del Acuerdo, los Empleados Elegibles bajo la PAGA deberán exonerar a las Partes Exoneradas de los “Reclamos Exonerados de los Empleados Elegibles bajo la PAGA” tal como se definen a continuación:

Cada uno y todos los Empleados Elegibles bajo la PAGA, sin importar si ellos eligen o no excluirse a ellos mismos del Acuerdo Colectivo, deberá exonerar las Partes Exoneradas de cualquier y todo reclamo, derecho, demanda, responsabilidad y causas de acción que surgen desde el 1 de Febrero del 2022 hasta la Fecha de Finalización del Periodo del Grupo, que surgen de la Ley General de Abogados Privados de California del 2004, el Código de Trabajo §§ 2698 y *siguientes*, que están basadas sobre o que razonablemente estén relacionadas a las alegaciones factuales que fueron alegadas o que pudieron haber sido alegadas en los Reclamos operativos de los Demandantes (incluyendo cualquier reclamo enmendado presentado en cumplimiento a este acuerdo) y los avisos bajo la PAGA en relación a los reclamos de los Demandantes, incluyendo pero sin limitación a: (a) fallar en pagar salarios mínimos, regulares, por horas extra y/o doble tiempo en cumplimiento al Código de Trabajo secciones 218, 218.5, 218.6, 510, 1182.2, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198 y las órdenes de salarios aplicables, incluyendo pero sin limitación a los reclamos alegando el fallar en pagar por todas las horas trabajadas; trabajo fuera del horario de trabajo y fallar en pagar horas extras a la tasa regular de pago correcta; (b) fallar en brindar periodos de comida legales o primas en lugares de los mismos bajo el Código de Trabajo secciones 226.7, 512, y las órdenes de salarios

aplicables; (c) fallar en autorizar y permitir periodos de descanso o primas en lugar de los mismos bajo el Código de Trabajo secciones 226.7, y las órdenes de salarios aplicables; (d) fallar en pagar el pago por tiempo reportado en violación al Código de Trabajo sección 558 y las órdenes de salarios aplicables; (e) fallar en reembolsar los gastos de negocios en violación al Código de Trabajo secciones 2800, 2802; (f) fallar en pagar salarios y/o primas por turnos divididos (Código de Trabajo de California §§510, 1194; Código de Regulaciones de California Título 8, §11050, y en violación a las órdenes de salarios aplicables; (g) fallar en brindar asientos adecuados en violación a las órdenes de salarios aplicables; (h) fallar en brindar instalaciones de descanso adecuadas en violación a las órdenes de salarios aplicables; (i) deducciones ilegales en violación al Código de Trabajo sección 221; (j) violación a la Ley de Día de Descanso de California bajo el Código de Trabajo secciones 551 y 552; (k) fallar en brindar licencia pagada por enfermedad complementaria en violación al Código de Trabajo sección 248.2 y 248.6; (l) fallar en pagar vacaciones adquiridas/tiempo libre pagado en violación al Código de Trabajo 227.3; (m) consultas sobre registros criminales y antecedentes ilegales en violación al Código de Trabajo secciones 432.5, 432.7; y 1024.5; Código Civil de California sección 1786, y *siguientes* y 15 U.S.C. sección 1681; (n) fallar en brindar un lugar de trabajo seguro y saludable en violación del Código de Trabajo secciones 6400-6404, 6406-6407, al igual que los Estándares Temporales de Emergencia de COVID-19 de la Cal-OSHA; (o) fallar en pagar oportunamente los salarios adeudados y tras la separación de empleo bajo el Código de Trabajo secciones 201, 202, 203 y 204; (p) falla a sabiendas e intencional de cumplir con las disposiciones de estados de cuentas de salarios detallados en violación al Código de Trabajo sección 226, y fallar en mantener registros de nómina de pago exactos en violación al Código de Trabajo secciones 1174(d), 1198, 1199, incluyendo alegaciones que el Demandado omitió información requerida, falló en incluir con exactitud todas las tasas pagadas por hora aplicables y el número de horas trabajadas correspondiente, no mantuvo registros exactos pertinentes al total de horas trabajadas y no incluyó el monto de licencia pagada por enfermedad disponible (Código de Trabajo de California §§ 245-248.5), no brindó licencia por enfermedad suplemental (Código de Trabajo de California § 248.2), no brindó un aviso de derechos de licencia pagada por enfermedad (Código de Trabajo de California § 2810.5), y fallar en mantener condiciones estándar; (r) fallar en producir los registros de empleo solicitados en violación al Código de Trabajo §1198.5(a), 226(f) y 432, y también violaciones derivadas por los reclamos anteriores del Código de Trabajo; (s) violaciones de la Ley de Competencia Desleal (Código de Neg. Y Prof. § 17200 y *siguientes*; (t) renuncia ilegal bajo la PAGA (Código de Trabajo de California § 432.5); (u) fallar en pagar salarios quincenalmente; y (w) cualquier y todo reclamo por penalidades bajo la PAGA.

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

- **Los Pagos Individuales del Grupo.** El Administrador del Acuerdo calculará los Pagos Individuales del Grupo al (a) dividir la Proción del Monto Neto del Acuerdo distribuido a todos los Miembros Participantes del Grupo por el número total de semanas de trabajo calificantes para todos los Miembros Participantes del Grupo; y (b) multiplicando el resultado por las Semanas Trabajadas de cada Miembro Participante del Grupo.
- **Los Pagos Individuales bajo la PAGA.** El Administrador del Acuerdo calculará los Pagos Individuales del Acuerdo al (a) dividir \$112,500.00 por el número total de semanas de trabajo calificantes para todos los Empleados Elegibles bajo la PAGA, y b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Trabajadas por cada Empleado Elegible bajo la PAGA individual durante el Periodo bajo la PAGA.
- **Disputando las Semanas Trabajadas.** El número de semanas que usted trabajó durante los Periodos del Grupo y bajo la PAGA, tal como se registran en los registros del Demandado, se establecen en las tablas en la página 2 de este Aviso. Usted tiene hasta el **11 de Mayo del 2026** (la “Fecha Límite de Respuesta”) para disputar el número de Semanas de Trabajo acreditadas a usted al presentar evidencia al Administrador del Acuerdo. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador del Acuerdo.

Usted necesitará respaldar su disputa al producir evidencia al Administrador del Acuerdo que muestre que los registros del Demandado son inexactos en o antes de la Fecha Límite de Respuesta.

5. ¿CÓMO SE ME PAGARÁ?

- Los pagos Individuales del Grupo y bajo la PAGA serán pagados por medio de cheque y que deberán ser pagaderos a cada Miembro del Grupo y/o Empleado Elegible bajo la PAGA por el Administrador del Acuerdo a través de Correo de Primera Clase de los Estados Unidos regular.

- Su cheque se enviará a la misma dirección que este Aviso. Si usted cambia su dirección, notifique al Administrador del Acuerdo tan pronto como sea posible. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador del Acuerdo.

6. ¿CÓMO PUEDO OPTAR POR RETIRARME DEL ACUERDO COLECTIVO?

- Usted será tratado como un Miembro Participante del Grupo, participando completamente en el Acuerdo, a menos que usted opte por retirarse del Acuerdo a no más tardar la Fecha Límite de Respuesta.
- Si usted **no** desea formar parte en la exoneración de los Reclamos Colectivos en el Acuerdo, usted puede excluirse a usted mismo al enviar al Administrador del Acuerdo una “Solicitud para Exclusión” por escrito, la cual debe incluir su nombre, dirección actual y una declaración que establece su solicitud para optar por retirarse de la porción Colectiva del Acuerdo y los Reclamos Exonerados del Grupo. Asegúrese de incluir la información requerida, de firmar personalmente su solicitud y de identificar la Demanda como *Bernal, y otros v. Express Messenger Systems, Inc., haciendo negocios como (dba) OnTrac, y otros*. Usted debe hacer la solicitud usted mismo. No será válida si alguien más hace la solicitud para usted. **Envíe Su Solicitud para Exclusión al Administrador del Acuerdo para el 1 de junio del 2026 (la “Fecha Límite de Respuesta”), o la misma será inválida.** La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador del Acuerdo.
- Cualquier persona quien presenta una Solicitud para Exclusión oportunamente de los Reclamos Colectivos (1) no tendrá algún derecho bajo este Acuerdo, incluyendo el derecho de objetar, apelar o comentar sobre el Acuerdo; (2) no tendrá derecho a recibir un Pago Individual del Grupo; (3) preservará el derecho de perseguir los Reclamos Exonerados del Grupo; y (4) no estará sujeto por la porción de los Reclamos Colectivos de este Acuerdo o la Sentencia.
- Usted puede optar por retirarse de la porción bajo la PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Grupo que se excluyan a ellos mismos de los Reclamos Colectivos permanecen elegibles para recibir un Pago Individual bajo la PAGA y estará sujeto por el Acuerdo bajo la PAGA y la Sentencia.

7. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR AL ACUERDO?

- Solo los Miembros Participantes del Grupo tienen el derecho a objetar al Acuerdo. Si usted desea objetar al Acuerdo propuesto, usted o su propio abogado deben presentar una objeción por escrito e incluir cualquier y toda evidencia y documentos de respaldo. La Objeción debe incluir su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono al igual que el nombre y número de caso (*Bernal, y otros v. Express Messenger Systems, Inc., haciendo negocios como (dba) OnTrac, y otros*, Caso No. CIVSB2319614), la base para la objeción, incluyendo cualquier respaldo legal y cada razón específica en respaldo de la objeción, al igual que cualquier documentación o evidencia en respaldo del mismo. Adicionalmente, si usted es representado por un abogado, la objeción debe incluir el nombre y dirección de su abogado. Esta objeción y toda la información de respaldo se debe enviar al Administrador a la dirección enumerada en la Sección 9, **post sellada** en o antes del **1 de junio del 2026**.
- Si usted no cumple con estos procedimientos, la Corte puede no considerar su objeción en la Audiencia de Aprobación Final, y usted puede perder su derecho a impugnar la aprobación del Acuerdo. Usted siempre es elegible para recibir un pago del acuerdo si el Acuerdo se convierte en Definitivo incluso si usted objeta al Acuerdo. Presentando una objeción no preserva su derecho de apelar una sentencia definitiva. En lugar de ello, el derecho de apelar se preserva al convertirse en parte de registro al intervenir oportunamente y apropiadamente o presentando una moción para anular la sentencia antes del ingreso de la sentencia.

8. ¿CUÁNDO ES LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL?

- El 21 de Julio del 2026 a la 1:30 p.m. la Corte sostendrá una audiencia pública en el Departamento S17 de la Corte Superior del Estado de California, Condado de San Bernardino, 247 West 3rd Street, San Bernardino, CA 92415 para los propósitos de determinar si el Acuerdo propuesto es o no justo, adecuado y razonable y si debe ser aprobado, si debe aprobar o no las solicitudes de los Abogados del Grupo por honorarios y costos de los abogados, si debe aprobar o no los pagos a la LWDA, y si debe aprobar o no la solicitud de los Demandantes por las compensaciones por servicio. Los Miembros del Grupo quienes apoyen el Acuerdo propuesto no necesitan comparecer en la audiencia y no necesitan tomar otra acción para indicar su aprobación. A los Miembros del Grupo quienes objetan al Acuerdo propuesto no se les requiere asistir a la Audiencia de Aprobación Final. Es posible que la Corte reprogramme la Audiencia de Aprobación Final. Usted debe consultar con el Administrador del Acuerdo de antemano o contacte a los Abogados del Grupo para poder verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final si usted desea asistir.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN??

- Si usted tiene alguna pregunta sobre el Aviso, el proceso de Optar por Retirarse u Objeción, o el Acuerdo, o si usted no recibió este Aviso por correo y usted cree que usted es o puede ser un miembro del Grupo, usted puede contactar al Administrador del Acuerdo para más información o solicitar que una copia de este Aviso se le envíe a usted por el correo. Usted también puede contactar a los Abogados del Grupo. La información de contacto para tanto el Administrador del Acuerdo y los Abogados del Grupo se brindan a continuación:

El Administrador	Los Abogados del Grupo
ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031 Tustin, CA 92781 Teléfono: (888) 250-6810 Fax: (888) 845-6185 Correo Electrónico: claims@ilymgroup.com	THE MARKHAM LAW FIRM David R. Markham (SBN 71814) dmarkham@markham-law.com Lisa R. Brevard (SBN 323391) lbrevard@markham-law.com 888 Prospect Street, Suite 200 La Jolla, CA 92037 Teléfono: (619) 399-3995 Fax: (619) 615-2067
	COHELAN KHOURY & SINGER Isam C. Khoury (SBN 58759) ikhoury@ckslaw.com Maggie K. Realin (SBN 263639) mrealin@ckslaw.com 605 C St., Ste. 200 San Diego, CA 92101 Teléfono: (619) 595-3001 Fax: (619) 595-3000
	HAIG B. KAZANDJIAN LAWYERS, APC Haig B. Kazandjian (SBN 278622) haig@hbklawyers.com Cathy Gonzalez (SBN 310625) 801 North Brand Boulevard, Suite 970 Glendale, California 91203 Teléfono: (818) 696-2306 Fax: (818) 696-2307
	CROSNER LEGAL, PC Chad Saunders (SBN 257810) chad@crosnerlegal.com Brandon Brouillette (SBN 273156) bbrouillette@crosnerlegal.com Zachary M. Crosner (SBN 272295) zach@crosnerlegal.com 9440 Santa Monica Blvd. Suite 301 Beverly Hills, CA 90210 Teléfono: (866) 276-7637 Fax: (310) 510-6429
	AEGIS LAW FIRM, PC Samuel A. Wong (SBN 217104) swong@aegislawfirm.com Kashif Haque (SBN 218672) khaque@aegislawfirm.com Jessica L. Campbell (SBN 280626) jcampbell@aegislawfirm.com 9811 Irvine Center Drive, Suite 100 Irvine, CA 92618 Teléfono: (949) 379-6250

	Fax: (949) 379-6251 LAWYERS FOR JUSTICE, P.C. Arby Aiwazian (SBN 269827) aa@calljustice.com Joanna Ghosh (SBN 272479) joanna@calljustice.com Yasmin Hosseini (SBN 326399) yasmin@calljustice.com 450 N. Brand Blvd., Suite 900 Glendale, CA 91203 Teléfono: (818) 265-1020 Fax: (818) 265-1021 WILSHIRE LAW FIRM Tyler J. Woods (SBN 232464) tyler.woods@wilshirelawfirm.com James Yoo (SBN 310680) james.yoo@wilshirelawfirm.com 3055 Wilshire Blvd., 12th Floor Los Angeles, CA 90010 Teléfono: (213) 381-9988 Fax: (213) 381-9989
--	---

- Usted también puede buscar consejo y guía de su propio abogado privado bajo su propio gasto, si usted así lo desea.
- Este Aviso solo es un resumen. Para información más detallada, usted puede revisar el Acuerdo de Arreglo, conteniendo los términos completos del Acuerdo Propuesto, el cual se encuentra en archivo con la Corte y adjunto a la Declaración de Isam Khoury en Apoyo a la Moción de Aprobación Preliminar del Acuerdo de Demanda Colectiva presentada en 10 de diciembre del , 2025 y disponible para ser inspeccionada en cualquier momento durante horas hábiles regulares en la Oficina del Oficial, Corte Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415.
- **NO LLAME POR TELÉFONO A LA CORTE SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO.**

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

- Si usted pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador del Acuerdo lo reemplazará siempre y cuando usted solicite un reemplazo antes de la fecha de anulación que se encuentra en la cara del cheque original. Si su cheque ya ha sido anulado, usted debe consultar con el Fondo de Propiedad Sin Reclamar del Contralor del Estado de California para instrucciones en cómo obtener los fondos.

11. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

- Para recibir su cheque, usted debe notificar inmediatamente al Administrador del Acuerdo si usted se mudó o de forma similar cambia su dirección de correo.