SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

COUNTY OF SANTA CLARA

ZACHARY SCHENK, individually, on behalf of all others similarly situated, the State of California, and other aggrieved persons, Plaintiff, v. SMITH'S GTS, INC., a California corporation and DOES 1 through 10, inclusive, Defendants.	Case No. 23CV424953 **DECLARATION OF MADELY NAVA ON BEHALF OF APEX CLASS ACTION, LLC, IN SUPPORT OF MOTION FOR FINAL APPROVAL OF CLASS ACTION AND PAGA SETTLEMENT** Date: November 19, 2026 Time: 1:30 p.m. Dept.: 22

I, Madely Nava, declare as follows:

1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a Case Manager for Apex Class Action, LLC, (hereinafter referred to as "Apex"), the professional settlement services provider who has been retained by the Parties' Counsel and subsequently appointed by the Court to serve as the Settlement Administrator for the above captioned *Zachary Schenk v. Smith's GTS, Inc.* matter. On behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue this declaration. I am personally acquainted with the information contained herein, and in the event of being summoned to provide testimony, I am fully capable and willing to provide competent testimony regarding these facts.

2. Apex Class Action's team has been directly involved with class action administration for a combined 150 years and has successfully managed numerous class action cases during that time. Our team comprises experienced professionals with extensive knowledge of class action settlement administration. In addition, Apex Class Action has the necessary technology and infrastructure to efficiently manage large-scale class action cases. We utilize state-of-the-art software and systems to ensure that all aspects of the administration process are executed accurately and efficiently.

3. Apex was engaged by the Parties' Counsel and subsequently approved and appointed by the Court to provide notification services and claims administration, pursuant to the terms of the Settlement, in the above-referenced Action. The responsibilities undertaken thus far, as well as those to be fulfilled following the granting of Final Approval of the Settlement, include: (a) printing and mailing the *Court Approved Notice of Class Action Settlement and Hearing Date for Final Court Approval*, in English and Spanish (referred to as "Class Notice"); (b) receiving and processing Requests for Exclusion; (c) resolving disputes among Settlement Class Members regarding the number of workweeks recorded by Defendants during the Class Period, as stated on their individualized Class Notice; (d) calculating individual settlement award amounts; (e) processing and mailing settlement award checks; (f) handling tax withholdings as required by the Settlement and the law; (g) preparing, issuing and filing tax returns and other applicable tax forms; (h) managing the distribution of any unclaimed funds pursuant to the terms of the Settlement; and (i) undertaking additional tasks as mutually agreed upon by the Parties or as ordered by the Court for Apex to perform.

CLASS DATA AND NOTICE PROCESS

4. On May 27, 2026, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content for the Class Notice. Apex then generated a draft of the formatted Class Notice, which the Parties' Counsel approved before mailing.

5. On June 5, 2026, Counsel for Defendant provided Apex with the Class Data list, which included the names, Social Security numbers, employee identification numbers, primary job titles, last known mailing addresses, telephone numbers, email addresses, employment start and end dates, and total Class Workweeks and PAGA Pay Periods for 144 individuals. Apex reviewed and cleansed the data for duplicates, discrepancies, and any potential missing information. No discrepancies were identified during Apex's review. The finalized Class List consisted of 144 individuals.

6. In preparation for the mailing process, all 144 names and addresses listed in the Class List underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database maintained by the United States Postal Service (USPS). This step ensured the accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending the Class Notice. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If the NCOA database contained an updated address, it was used to mail the Class Notice. However, when no updated address was found in the NCOA database, the original address provided by Counsel for Defendants was used to mail the Class Notice.

7. On June 22, 2026, the Class Notice was sent to all 144 individuals listed in the Class List via U.S First Class Mail. A true and correct copy of the Class Notice is attached as **Exhibit A**.

UNDELIVERABLE NOTICES, REMAILED NOTICES AND SKIP TRACING

8. As of the date of this declaration, our office has received 14 Class Notices returned as undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 14 returned Class Notices to obtain updated addresses for re-mailing the Class Notice. This skip trace effort resulted in obtaining 10 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Class Notices via U.S. First Class Mail.

9. As of the date of this declaration, four (4) Class Notices have been considered undeliverable as no updated address was found as a result of skip tracing.

REQUESTS FOR EXCLUSION, OBJECTION(S) AND DISPUTE(S)

10. The Response Deadline was August 21, 2026. An extended Response Deadline for Class Members who received a remailed notice was September 4, 2026.

11. As of the date of this declaration, Apex has not received any Requests for Exclusion. The deadline for submitting a request for exclusion from the Settlement was August 21, 2026.

12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The deadline for submitting a written objection to the Settlement was August 21, 2026.

13. As of the date of this declaration, Apex has not received any disputes from Class Members. The deadline for submitting a dispute was August 21, 2026.

14. As of the date of this declaration, Apex will report 144 Participating Class Members, constituting 100% of the Settlement Class.

ALLOCATION OF GROSS SETTLEMENT AMOUNT

15. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period is 5,403. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be $110,011.73 and was calculated by subtracting the requested Class Counsel Fees Payment ($77,000.00), the amount requested for Class Counsel Litigation Expenses Payment ($16,398.27), the requested Class Representative Service Payment ($5,000.00), the requested Settlement Administration Expenses Payment ($6,590.00), and the PAGA Penalties ($5,000.00) from the Gross Settlement Amount ($220,000.00).

16. The *highest* Individual Settlement Payment to a Participating Class Member is currently estimated to be approximately $5,131.03, the *average* Individual Settlement Payment is currently estimated to be approximately $763.97, and the *lowest* Individual Settlement Payment is currently estimated to be approximately $20.36. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

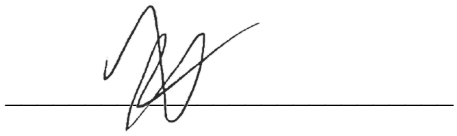
17. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment ($1,250.00) will be allocated to Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the Class settlement. Aggrieved Employees cannot opt out of the PAGA settlement. There are 58 Aggrieved Employees who worked a total of 1,032 PAGA Pay Periods during the PAGA Period.

18. The *highest* Individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is approximately $54.51, the *average* Individual PAGA Payment is approximately $21.55, and the *lowest* Individual PAGA Payment is approximately $1.21.

ADMINISTRATION COSTS

19. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred and anticipated expenses, amount to $6,590.00. Apex will proceed with additional tasks related to this matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks, handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

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, and that this Declaration was executed this 7th day of September 2026, in Irvine, California.



Madely Nava

EXHIBIT A

Yahaira Zelaya v Hydro Systems Inc
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»
Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC»
«Full_Name»
«Address_1»
«City», «State» «Zip»

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

Yahaira Zelaya v. Hydro Systems, Inc.,
Case No. 22STCV38300, Los Angeles County Superior Court

The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully! It's not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit ("Action") against Hydro Systems, Inc. ("Defendant") for alleged wage-and-hour violations. The Action was filed by a former employee, Yahaira Zelaya ("Plaintiff"), and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly employees ("Class Members") who worked for Defendant during the Class Period (February 5, 2021 to January 6, 2025); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all hourly employees who worked for Defendant during the PAGA Period (December 8, 2021 to January 6, 2025) ("Aggrieved Employees").

Defendant contends that it has complied with all applicable laws, denies the allegations raised in the Action, and asserts that it has no liability for any of the Class Members' or Aggrieved Employees' claims under any law, including any statute, wage order, regulation, common law, or equitable theory. Notwithstanding that, with the assistance of a professional mediator, Plaintiff and Defendants agreed to a settlement to be paid on the terms set forth below.

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class Settlement requiring Defendant to fund Individual Class Payments, and (2) a PAGA Settlement requiring Defendant to fund Individual PAGA Payments and pay penalties to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA").

Based on Defendant's records, and the Parties' current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be $«Est_Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be $«Est_PAGA_PMT»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant's records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn't work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant's records showing that **you worked «Work_Weeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Weeks» pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks or pay periods during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

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

If you worked for Defendant during the Class Period and/or the PAGA Period, you have two basic options under the Settlement:

(1) **Do Nothing**. You don't have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendant.

(2) **Opt-Out of the Class Settlement**. You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting the written Request for Exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period wage claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

Defendant will not retaliate against you for any actions you take with respect to the proposed Settlement.

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement **The Opt-out Deadline is August 11, 2026**	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees, and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement **Written Objections Must be Submitted by August 11, 2026**	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the November 5, 2026, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on November 5, 2026. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by August 11, 2026	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by August 11, 2026. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former Defendant employee. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination, and reimbursable expenses and failing to provide meal periods, rest breaks, and accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Emil Davtyan and Natalie Haritoonian of D.Law, Inc., David Yeremian of David Yeremian & Associates, Inc., and Sahag Majarian II and Garen Majarian of Majarian Law Group, APC ("Class Counsel.")

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

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff is correct on the merits.

In the meantime, Plaintiff and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an end to the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and 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. Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant has agreed to pay a fair, reasonable, and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable, and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

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

1. Defendant Will Pay $485,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement based on an agreed-upon schedule. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.

2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:

    a. Up to $161,666.67 (one-third of the Gross Settlement to Class Counsel for attorneys' fees and up to $20,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.

    b. Up to $5,000.00 as a Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel, and representing the Class. A Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.

    c. Up to $5,990.00 to the Administrator for services administering the Settlement.

    d. Up to $30,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.

4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 80% to interest and penalties ("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 it owes 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 Plaintiff and Defendant have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name.

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

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than August 11, 2026, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the August 11, 2026, Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage-and-hour claims against Defendant.

    You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendant based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline 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.

8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Actions, LLC (the "Administrator") to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member challenges over Workweeks, mail and remail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.

9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

    All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from (i) all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts and all claims stated in the Operative Complaint (as well as Class Period facts ascertained

in the course of the Action) including, but not limited to, any and all claims involving Defendant's alleged (a) failure to pay minimum wages, overtime wages, double time wages, and failure to pay other wages of any kind during employment; (b) failure to provide meal periods, and/or timely meal periods, and/or meal premiums; (c) failure to provide rest periods, and/or timely rest periods, and/or rest premiums; (d) failure to provide accurate itemized wage statements; (f) failure to timely pay wages during employment and upon termination; (e) failure to maintain accurate records; (f) failure to reimburse or indemnify business expenses; (g) violations of Business & Professions Code § 17200, *et. seq*. that were alleged or that reasonably could have been alleged based on the aforementioned; and (h) all claims for damages, interest, penalties, attorneys' fees, costs, and other amounts recoverable that were alleged or that reasonably could be alleged based on the aforementioned. Participating Class Members are also subject to the Release by Aggrieved Employees identified below in Section 5.3. Except as set forth in Section 5.3 of this Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

10. Aggrieved Employees' PAGA Release. After the Court's judgment is final, and Defendant has paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

Both Participating Class Members and Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for penalties under PAGA that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint, and the PAGA Notice and ascertained in the course of the Action including, but not limited to any and all claims involved any Defendant's alleged (a) failure to pay minimum wages, overtime wages, double time wages, and failure to pay other wages of any kind during employment; (b) failure to provide meal periods, and/or timely meal periods, and/or meal premiums; (c) failure to provide rest periods, and/or timely rest periods, and/or rest premiums; (d) failure to provide accurate itemized wage statements; (f) failure to timely pay wages during employment and upon termination; (e) failure to maintain accurate records; (f) failure to reimburse or indemnify business expenses. This includes, but is not limited to, claims for alleged violations of any and all Labor Code and/or Wage Order references in the PAGA Notice.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.

2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing $7,500.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.

3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until August 11, 2026, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn't opt out), including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.

2. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

Your check will be sent to the same address as this Notice. If you change your address, be sure to notify the Administrator as soon as possible. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Zelaya v. Hydro Systems, Inc*., and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If

someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must be sent your request to be excluded by August 11, 2026, or it will be invalid**. Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the November 5, 2026, Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Payment stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Payment. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website www.apexclassaction.com/hydrosystems or the Court's website https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Payment may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is August 11, 2026**. Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action *Zelaya v. Hydro Systems, Inc*. and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

Alternatively, a Participating Class Member can object (or personally retain a lawyer to object at your own cost) by attending the Final Approval Hearing. You (or your attorney) should be ready to tell the Court what you object to, why you object, and any facts that support your objection. See Section 8 of this Notice (immediately below) for specifics regarding the Final Approval Hearing.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on November 5, 2026, at 11:00 a.m. in Department 10 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel, and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via LACourtConnect (https://www.lacourt.org/lacc/). Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website www.apexclassaction.com/hydrosystems beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment, or any other Settlement documents is to go to Apex Class Actions, LLC's website at www.apexclassaction.com/hydrosystems. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx) and entering the Case Number for the Action, Case No. 22STCV38300. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Stanley Mosk Courthouse by calling (213) 830-0800.



DO NOT TELEPHONE THE SUPERIOR COURT TO OBTAIN INFORMATION ABOUT THE SETTLEMENT.

Class Counsel:
Natalie Haritoonian
n.haritoonian@d.law
Matthew J. Carraher
m.carraher@d.law
450 N. Brand Blvd., Suite 840
Glendale, CA 91203
Telephone: (818) 962-6465
David Yeremian & Associates, Inc.
David Yeremian
david@yeremianlaw.com
450 N. Brand Blvd., Suite 840
Glendale, CA 91203
Telephone: (818) 962-6465

Majarian Law Group, APC
Sahag Majarian II
sahagii@aol.com
Garen Majarian
garen@majarianlawgroup.com
18250 Ventura Blvd.,
Tarzana, CA 91356
Telephone: (818) 609-0807

Settlement Administrator:
Name of Company: Apex Class Action, LLC
Email Address: support@apexclassaction.com
Mailing Address: P.O. Box 54668, Irvine CA 92619
Telephone: 1-800-355-0700
Fax Number: (949) 989-4428

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void, you should consult the California State Controller's Office - Unclaimed Property Division at (800) 992-4647; mail at P.O. Box 942850, Sacramento, CA 94250; in-person 10600 White Rock Road, Suite 141, Rancho Cordova, CA 95670 for instructions on how to retrieve the funds.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA APROBADO POR EL TRIBUNAL Y FECHA DE AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL

Yahaira Zelaya v. Hydro Systems, Inc.,
Número de Caso 22STCV38300, Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo con atención! No se trata de correo basura, spam, publicidad ni solicitud de un abogado. No te están demandando.

Usted podría tener derecho a recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") contra Hydro Systems, Inc. ("Demandado") por presuntas violaciones de las leyes laborales en materia de salarios y horas de trabajo. La Demanda fue presentada por Yahaira Zelaya ("Demandante"), una exempleada, y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para una clase de empleados remunerados por hora ("Miembros de la Clase") que trabajaron para el Demandado durante el Período de Clase (5 de febrero de 2021 al 6 de enero de 2025); y (2) sanciones bajo la Ley General de Abogados Privados de California ("PAGA") para todos los empleados remunerados por hora que trabajaron para el Demandado durante el Período de PAGA (8 de diciembre de 2021 al 6 de enero de 2025) ("Empleados Afectados").

El Demandado sostiene que ha cumplido con todas las leyes aplicables, niega las alegaciones presentadas en la Demanda y afirma que no tiene ninguna responsabilidad por las reclamaciones de los Miembros de la Clase o de los Empleados Afectados en virtud de ninguna ley, incluidos los estatutos, las órdenes salariales, los reglamentos, el derecho consuetudinario o las teorías de equidad. No obstante, con la ayuda de un mediador profesional, la Demandante y los Demandados acordaron una conciliación que se pagará conforme a lo establecido a continuación.

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de Clase, y (2) un Acuerdo de PAGA que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de PAGA y las multas a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual de Clase será de $«Est_Class_PMT» (menos retención) y su Pago Individual de PAGA será $«Est_PAGA_PMT»**. Es probable que la cantidad real que reciba varíe y dependa de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual de PAGA, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a dicho pago en virtud del Acuerdo, ya que no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **trabajó «Work_Weeks» semanas laborales** durante el Período de Clase y **«PAGA_Weeks» períodos de pago** durante el Período de PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales o períodos de pago de los previstos en cualquiera de los dos períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación definitiva. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del mismo se pagará a la Demandante y a sus abogados ("Abogados de la Clase"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo y que exija a los Miembros de la Clase y a los Empleados Afectados que renuncien a su derecho a presentar ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si usted trabajó para el Demandado durante el Período de Clase y/o el Período de PAGA, tiene dos opciones básicas según el Acuerdo:

(1) **No haga nada.** No es necesario que haga nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de Clase y/o para uno de PAGA. Sin embargo, como Miembro de Clase Participante, renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales del Período de Clase y sanciones del Período de PAGA contra el Demandado.

(2) **Exclusión del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (optar por no participar) presentando la Solicitud de Exclusión o notificándoselo por escrito al Administrador. Si decide no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase. Sin embargo, usted conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales por el Período de Clase contra el Demandado y, si usted es un Empleado Afectado, seguirá teniendo derecho a un Pago Individual de PAGA. No se puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo propuesto.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que usted emprenda.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo.	Si no hace nada, será un Miembro de Clase Participante, con derecho a un Pago Individual de Clase y a uno de PAGA (si corresponde). A cambio, usted renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales contra el Demandado que estén cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el Acuerdo de PAGA. **La fecha límite para excluirse es el <u>11 de agosto de 2026.</u>**	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, pasará a ser un Miembro de Clase No Participante y ya no podrá optar a un Pago Individual de Clase. Los Miembros de Clase No Participantes no podrán oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. No se puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado deberá pagar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Afectados, y estos deberán renunciar a su derecho a presentar Reclamaciones Liberadas (definidas más adelante).
Los Miembros de Clase Participantes pueden oponerse al Acuerdo Colectivo, pero no al	Todos los Miembros de la Clase que no opten por no participar ("Miembros de Clase Participantes") pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si finalmente aprobará el Acuerdo incluirá determinar cuánto se pagará a los Abogados de la Clase y a la Demandante que interpuso la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de

Acuerdo de PAGA. **Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 11 de agosto de 2026.**	la Clase ni a la Demandante, pero cada dólar pagado reduce el monto total pagado a los Miembros de Clase Participantes. Puede oponerse a las cantidades solicitadas si considera que son irrazonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 5 de noviembre de 2026.	Esta audiencia está programada para el 5 de noviembre de 2026. No es necesario que asista, pero tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros de Clase Participantes podrán oponerse verbalmente al Acuerdo en esta audiencia. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas laborales/Períodos de pago. Las Impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 11 de agosto de 2026.	El monto de su Pago Individual de Clase y del Pago de PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período de Clase y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales de la Clase y el de Períodos de Pago de PAGA que trabajó según los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del 11 de agosto de 2026. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

La Demandante es exempleada del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar las horas extras, el salario mínimo, los salarios adeudados al momento de la terminación del contrato y los gastos reembolsables, así como al no proporcionar períodos de comida, descansos y boletas salariales detalladas y precisas. Con base en las mismas alegaciones, la Demandante también ha presentado una reclamación por sanciones civiles bajo la Ley General de Abogados Privados de California (Código Laboral §§ 2698 y siguientes) ("PAGA"). La Demandante está representada por los abogados: Emil Davtyan y Natalie Haritoonian, de D.Law, Inc.; David Yeremian, de David Yeremian & Associates, Inc.; y Sahag Majarian II y Garen Majarian, de Majarian Law Group, APC ("Abogados de la Clase").

El Demandado niega rotundamente haber violado ley alguna ni haber dejado de pagar salarios, y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA SE HAYA RESUELTO?

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o la Demandante tiene razón en el fondo del asunto.

Mientras tanto, la Demandante y el Demandado contrataron a un mediador neutral y con experiencia en un intento por resolver el litigio mediante la negociación de un acuerdo para poner fin al caso (llegar a un acuerdo) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Las negociaciones fueron un éxito. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte sentencia para poner fin a la Demanda y hacer cumplir el Acuerdo, la Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de conciliación sujeta a la aprobación final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto es una solución de compromiso para las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce la validez de ninguna de las reclamaciones. La Demandante y los Abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque: (1) el Demandado ha accedido a pagar una cantidad justa, razonable y adecuada, considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Clase y los Empleados Afectados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto por considerarlo justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar su aprobación final.

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

1. El Demandado pagará $485,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). El Demandado ha accedido a depositar esta cantidad en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para realizar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago por Servicio del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los Abogados de la Clase, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). Si el Tribunal otorga la aprobación final, el Demandado financiará el Acuerdo Bruto conforme a un calendario previamente acordado. La sentencia será definitiva en la fecha en que el tribunal la dicte, o en una fecha posterior si los Miembros de Clase Participantes se oponen al acuerdo propuesto o si se apela la sentencia.

2. Deducciones aprobadas por el Tribunal del Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Final, la Demandante y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:

    a. Hasta $161,666.67 (un tercio del Acuerdo Bruto para los Abogados de la Clase por honorarios y hasta $20,000.00 por sus gastos de litigio). Hasta la fecha, han trabajado e incurrido en gastos relacionados con la Demanda sin recibir remuneración alguna.

    b. Hasta $5,000.00 como Pago de Servicio al Representante de la Clase por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de la Clase y representar a la misma. Este pago será el único que la Demandante recibirá aparte del Pago Individual de Clase y de cualquier Pago Individual de PAGA.

    c. Hasta $5,990.00 para el Administrador por los servicios de administración.

d. Hasta $30,000.00 para Sanciones PAGA, asignados en un 75% al pago PAGA de LWDA y en un 25% a Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Afectados según sus Períodos de Pago de PAGA.

Los Miembros de Clase Participantes tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones, el Tribunal tendrá en cuenta todas ellas.

3. Acuerdo Neto distribuido entre los Miembros de la Clase. Tras realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Acuerdo Neto") mediante Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participantes, en función de sus Semanas Laborales de la Clase.

4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros de la Clase. La Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual de Clase a salarios imponibles ("Parte Salarial") y el 80% a intereses y multas ("Parte No Salarial"). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que le correspondan sobre esta parte. Los Pagos Individuales de PAGA se consideran sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador informará sobre los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Clase en los formularios 1099 del IRS.

   Aunque la Demandante y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus pagos son gravables ni cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable del pago de todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses por impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido en virtud del Acuerdo propuesto. Si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto, debe consultar con un asesor fiscal.

5. Cobrar cheques de pago con prontitud. En el frente de cada cheque emitido para los Pagos Individuales de Clase y los de PAGA se mostrará la fecha de vencimiento. Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque será cancelado automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre.

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

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo. Se le considerará un Miembro de Clase Participante en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 11 de agosto de 2026, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes del 11 de agosto de 2026, Fecha Límite de Respuesta. La solicitud deberá ser una carta de un Miembro de la Clase o de su representante, en la que consten el nombre, la dirección actual, el número de teléfono y una simple declaración en la que se manifieste su deseo de ser excluido. Los Miembros Excluidos de la Clase (es decir, los Miembros de Clase No Participantes) no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero conservarán su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales y por horas extras contra el Demandado.

   No puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros de Clase No Participantes) seguirán teniendo derecho a los Pagos Individuales de PAGA y deberán renunciar a su derecho a presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado basadas en los hechos del Período de PAGA alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el Tribunal deniega la aprobación final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la aprobación final del Acuerdo o a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. Los Demandantes y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: el Demandado no pagará ninguna cantidad de dinero y los Miembros de la Clase no liberarán ninguna reclamación contra el Demandado.

8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Actions, LLC (el "Administrador"), para que envíe este Aviso, calcule y realice los pagos, y procese las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también decidirá sobre las Impugnaciones de los Miembros de la Clase respecto a las Semanas laborales, enviará por correo y reenviará los cheques de liquidación y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.

9. Liberación de los Miembros de Clase Participantes. Una vez que la Sentencia sea firme y el Demandado haya financiado íntegramente el Acuerdo Bruto y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros de Clase Participantes no podrán presentar legalmente ninguna de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por no participar excluyéndose válidamente del Acuerdo Colectivo, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de Clase y sanciones de PAGA basadas en los hechos del Período de PAGA, como se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

   Los Miembros de Clase Participantes estarán sujetos a la siguiente liberación:

   Todos los Miembros de Clase Participantes, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, anteriores y actuales, liberan a las Partes Exoneradas de (i) todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos del Período de Clase y todas las reclamaciones establecidas en la Denuncia Operacional (así como los hechos del Período de Clase determinados en el curso de la Demanda) incluyendo, pero no limitado a, todas y cada una de las reclamaciones que involucran la supuesta (a) falta de pago por parte del Demandado de salarios mínimos, salarios por horas extras, salarios dobles y falta de pago de otros salarios de cualquier tipo durante el empleo; (b) falta de proporcionar períodos de comida, y/o períodos de comida oportunos, y/o primas de comida; (c) falta de proporcionar períodos de descanso, y/o períodos de descanso oportunos, y/o primas de descanso; (d) falta de proporcionar boletas de salarios detalladas y precisas; (f) falta de pago oportuno de salarios durante el empleo y al momento de la terminación; (e) falta de mantener registros precisos; (f) falta de reembolso o indemnización de gastos comerciales; (g) violaciones del Código de Negocios y Profesiones § 17200 *y siguientes* que se alegaron o que razonablemente podrían haberse alegado con base en lo anterior; y (h) todas las reclamaciones por daños, intereses, multas, honorarios de abogados, costos y otras cantidades recuperables que se alegaron o que razonablemente podrían haberse alegado con base en lo anterior. Los Miembros de Clase Participantes también están sujetos a la liberación para los

Empleados Afectados identificados a continuación en la Sección 5.3. Salvo lo dispuesto en la Sección 5.3 de este Acuerdo, los Miembros de Clase Participantes no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo Justo y Vivienda, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de Clase.

10. Liberación de PAGA de los Empleados Afectados. Una vez que el fallo del Tribunal sea definitivo y el Demandado haya pagado el Acuerdo Bruto (y haya pagado por separado los impuestos sobre la nómina correspondientes al empleador), todos los Empleados Afectados no podrán presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado, independientemente de si se excluyen o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Afectados, incluidos aquellos que son Miembros de Clase Participantes y aquellos que optan por no participar, no pueden demandar, continuar demandando ni participar en ninguna otra reclamación de PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas con base en los hechos del Período de PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

    Las Liberaciones de los Empleados Afectados, tanto para los Miembros Participantes como para los No Participantes de Clase, son las siguientes:

    Tanto los Miembros Participantes como los Miembros No Participantes de Clase que sean Empleados Afectados se consideran que liberan, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios pasados y presentes, a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones por sanciones bajo PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos del Período de PAGA establecidos en la Denuncia Operacional y el Aviso de PAGA y determinados en el curso de la Demanda, incluyendo, pero no limitado a todas y cada una de las reclamaciones involucradas en el presunto (a) incumplimiento por parte de cualquier Demandado de pagar salarios mínimos, salarios por horas extras, salarios dobles y falta de pago de otros salarios de cualquier tipo durante el empleo; (b) incumplimiento de proporcionar períodos de comida, y/o períodos de comida oportunos, y/o primas de comida; (c) incumplimiento de proporcionar períodos de descanso, y/o períodos de descanso oportunos, y/o primas de descanso; (d) incumplimiento de proporcionar boletas de salarios detalladas y precisas; (f) incumplimiento de pagar salarios oportunos durante el empleo y al momento de la terminación; (e) incumplimiento en el mantenimiento de registros precisos; (f) incumplimiento en el reembolso o indemnización de los gastos comerciales. Esto incluye, pero no se limita a, reclamaciones por presuntas violaciones de todas y cada una de las referencias al Código Laboral y/o a la Orden Salarial contenidas en el Aviso de PAGA.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales de Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de Clase (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros de Clase Participantes, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro de Clase Participante.
2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo $7,500.00 entre el número total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Afectados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago de PAGA trabajados por cada Empleado Afectado.
3. Impugnaciones de la Semana laboral/Período de pago. El número de Semanas Laborales de la Clase que trabajó durante el Período de Clase y el de Períodos de Pago de PAGA que trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 11 de agosto de 2026 para impugnar el número que se le ha acreditado. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

    Para respaldar su impugnación, debe enviar copias de sus talones de pago u otros documentos. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago del Demandado basado en sus registros, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de los originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones basándose en su presentación y en la información proporcionada por los Abogados de la Clase (quienes abogarán en nombre de los Miembros de Clase Participantes) y el abogado del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. No se puede apelar ni impugnar de ninguna otra forma su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. Miembros de Clase Participantes. El Administrador enviará, por correo postal, un cheque único a cada Miembro de Clase Participante (es decir, a cada Miembro de la Clase que no opte por no participar), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Afectados. El cheque combinará el Pago Individual de Clase y el de PAGA.
2. Miembros de Clase No Participantes. El Administrador enviará, por correo postal, un único cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Afectado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, a cada Miembro de Clase No Participante).

Su cheque se enviará a la misma dirección que figura en este Aviso. Si cambia de domicilio, asegúrese de notificarlo al Administrador lo antes posible. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO EXCLUIRSE DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una simple declaración de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en función de cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como *"Zelaya v. Hydro Systems, Inc."* e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de Seguro Social para fines de verificación). Debe realizar la solicitud de forma personal. Si otra persona la realiza, no será válida. **El Administrador debe enviar su solicitud para ser excluido a más tardar el 11 de agosto de 2026, o será inválida.** La sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO OPONERSE AL ACUERDO?

Únicamente los Miembros de Clase Participantes tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si presenta una objeción, es posible que desee ver qué solicitan la Demandante y el Demandado al Tribunal para que apruebe. Al menos 16 días hábiles antes de la Audiencia de Aprobación Final del 5 de noviembre de 2026 , los Abogados de la Clase y/o la Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Pago de Servicios que indique (i) la cantidad que los Abogados de la Clase solicita para honorarios y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que la Demandante solicita como Pago de Servicio de Representante de la Clase. Si lo solicita razonablemente, los Abogados de la Clase (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno. También puede verlos en el sitio web del Administrador, www.apexclassaction.com/hydrosystems o en el del Tribunal https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access.

Un Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Pago de Servicios puede objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas por los Abogados de la Clase o la Demandante son demasiado altas o bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 11 de agosto de 2026.** Asegúrese de indicarle al Administrador a qué se opone, por qué y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda *"Zelaya v. Hydro Systems, Inc."* e incluir su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firmar la objeción. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Como alternativa, un Miembro de Clase Participante puede presentar una objeción (o contratar personalmente a un abogado para que la presente a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicarle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualesquiera hechos que respalden su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente más abajo) para obtener detalles específicos sobre esta audiencia.

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

Puede asistir, pero no es obligatorio el 5 de noviembre de 2026 a las 11:00 a. m., en el Departamento 10 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la audiencia, el juez decidirá si otorga la aprobación final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados de la Clase, la Demandante y al Administrador. El Tribunal solicitará comentarios de los objetores, de los Abogados de la Clase y de los abogados de la Defensa antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) de forma personal o virtualmente a través de LACourtConnect (https://www.lacourt.org/lacc/). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más reciente.

Es posible que el Tribunal reprograme esta audiencia. Debe consultar el sitio web del Administrador, www.apexclassaction.com/hydrosystems, con antelación o ponerse en contacto con los Abogados de la Clase para verificar la fecha y la hora de esta audiencia.

9. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo detalla todo lo que el Demandado y la Demandante se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento es visitar el sitio web de Apex Class Actions, LLC en www.apexclassaction.com/hydrosystems. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto indicada a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior accediendo a http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx e ingresando el número de caso: 22STCV38300. También puede programar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario del Palacio de Justicia Stanley Mosk, llamando al (213) 830-0800.

NO LLAME AL TRIBUNAL SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO.

Abogados de la Clase:

Natalie Haritoonian
n.haritoonian@d.law
Matthew J. Carraher
m.carraher@d.law
450 N. Brand Blvd., Suite 840
Glendale, CA 91203
Teléfono: (818) 962-6465

David Yeremian & Associates, Inc.
David Yeremian
david@yeremianlaw.com
450 N. Brand Blvd., Suite 840
Glendale, CA 91203
Teléfono: (818) 962-6465

Majarian Law Group, APC
Sahag Majarian II
sahagii@aol.com
Garen Majarian
garen@majarianlawgroup.com
18250 Ventura Blvd.,
Tarzana, CA 91356
Teléfono: (818) 609-0807

Administrador del Acuerdo:

Nombre de la empresa: Apex Class Action, LLC
Correo electrónico: support@apexclassaction.com
Dirección postal: P.O. Box 54668, Irvine CA 92619
Teléfono: 1-800-355-0700
Número de fax: (949) 989-4428

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

Si pierde o extravía su cheque de liquidación antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite el reemplazo antes de la fecha de vencimiento que figura en el cheque original. Si su cheque ya no es válido, debe consultar con la Oficina del Contralor del Estado de California - División de Propiedad No Reclamada al (800) 992-4647; por correo a PO Box 942850, Sacramento, CA 94250; o en persona en 10600 White Rock Road, Suite 141, Rancho Cordova, CA 95670, para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador si se muda o cambia su dirección por cualquier otro motivo.

Zachary Schenk v Smiths GTS Inc
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»
Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC»
«Full_Name»
«Address_1»
«City», «State» «Zip»

COURT APPROVED NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT ANDHEARING DATE FOR FINAL COURT APPROVAL

Zachary Schenk v. Smith's GTS, Inc., Case No. 23CV424953

The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully!
It's not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit ("Action") against Smith's GTS, Inc. ("Defendant" is used herein as a placeholder) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former Defendant employee Zachary Schenk ("Plaintiff") and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly employees ("Class Members") who worked for Defendant during the Class Period (October 26, 2019 to August 23, 2024); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all hourly employees who worked for Defendant during the PAGA Period (December 12, 2022 to August 23, 2024) ("Aggrieved Employees").

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class Settlement requiring Defendant to fund Individual Class Payments, and (2) a PAGA Settlement requiring Defendant to fund Individual PAGA Payments and pay penalties to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA").

Based on Defendant's records, and the Parties' current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be $«Est_Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be $«Est_PAGA_PMT»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant's records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn't work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant's records showing that **you worked «Class_Workweeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Pay_Periods» pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks during the Class Period and/or more pay periods during the PAGA Period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

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

If you worked for Defendant during the Class Period and/or the PAGA Period, you have two basic options under the Settlement:

(1) **Do Nothing**. You don't have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendant.

(2) **Opt-Out of the Class Settlement**. You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting the written Request for Exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period wage claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

Defendant will not retaliate against you for any actions you take with respect to theproposed Settlement.

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to DoAnything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assertthe wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out ofthe Class Settlementbut not the PAGA Settlement **The Opt-out Deadline is August 21, 2026**	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating ClassMembers cannot object to any portion of the proposed Settlement.See Section **6** of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give uptheir rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlementand Aggrieved Employees Can Object to the PAGA Settlement **Written Objections Must be Submitted by August 21, 2026**	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section **7** of this Notice.
You Can Participate in the November 19, 2026, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on November 19, 2026. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods **Written Challenges Must be Submitted by August 21, 2026**	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked for at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked for at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by August 21, 2026. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former Defendant employee. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination and reimbursable expenses and failing to provide meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Benjamin H. Haber, Daniel J. Kramer, and Chase M. Stern of Wilshire Law Firm, PLC. ("Class Counsel.")

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

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff are correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an end to the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiationswere successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeingto jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff 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.

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant has agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

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

1. Defendant Will Pay $220,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payments, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement not more than 14 days after the Judgment entered by the Court become final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.

2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing,Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:

   A. Up to $77,000.00 (35% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to $20,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.

   B. Up to $5,000.00 as a Class Representative Service Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. Class Representative Service Awards will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.

   C. Up to $7,500.00 to the Administrator for services administering the Settlement.

   D. Up to $5,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.

4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 80% to interest and penalties ("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 it owes 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 Plaintiff and Defendant have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be irrevocably lost to you because they will be paid to a non-profit organization or foundation ("Cy Pres"), Legal Aid at Work.

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notifythe Administrator in writing, not later than August 21, 2026, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the August 21, 2026, Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating ClassMembers) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

   You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who excludethemselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendant based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possiblethe Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff 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.

8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action (the "Administrator") to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re- mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.

9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes,Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excludingyourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from any and all claims asserted or that could have been asserted based on the facts pled in the operative complaints, including but not limited to, state wage and hour claims for any and all violations of California's Labor Code and Unfair Competition Law based on Defendant's failure to pay for all hours worked (including minimum, straight time, and overtime wages), failure to provide meal periods, failure to authorize and permit rest periods, failure to timely pay final wages at termination, failure to furnish accurate itemized wage statements, failure to produce requested employment records, and failure to indemnify employees for expenditures based on the alleged Labor Code violations, and all damages, interest, penalties, attorneys' fees, costs, and other amounts recoverable under said causes of action under California law, to the extent permissible, including, but not limited to, the California Labor Code and the applicable Wage Orders. Except as set forth in Section 5.3 of this Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

The Released Parties means Defendant and its respective present and former owners, officers, managers, managing agents, insurers, vendors, and any affiliated or related persons or entities and each of their respective officers, directors, employees, partners, shareholders, attorneys and agents and any other successors, assigns or legal representatives.

10. Aggrieved Employees' PAGA Release. After the Court's judgment is final, and Defendant has paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Aggrieved Employees' Releases for Participating and Non-Participating ClassMembers are as follows:

All Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice, including any and all claims involving any alleged failure to pay minimum wages or overtime, failure to provide meal and rest periods, failure to provide accurate wage statements, failure to pay all wages due at separation, failure to produce requested employment records, and failure to reimburse business expenses, including Labor Code sections 201, 202, 203, 210, 216, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 245-248.5, 256, 432, 432.5, 432.7, 510, 512, 558, 558.1, 1024.5, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2699, 2699.3, 2802, 2810.5 during the PAGA Period. Aggrieved Employees only release these claims for the duration of the PAGA Period.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked byall Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.

2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing $1,250.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.

3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked duringthe Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until August 21, 2026, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

   You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single checkto every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn't opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.

2. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

Your check will be sent to the same address as this Notice. If you change your address, be sure to notify the Administrator as soon as possible. Section 9 of thisNotice has the Administrator's contact information.

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Zachary Schenk v. Smith's GTS, Inc.,* Case No. 23CV424953, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must be sent your request to be excluded by August 21, 2026, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before decidingwhether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 days before the November 19, 2026, Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as Class Representative Service Awards. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website www.apexclassaction.com/smithsgtsinc or the Court's website https://portal.scscourt.org/search.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wishto object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is August 21, 2026**. Be sure to tell the Administrator whatyou object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action *Zachary Schenk v. Smith's GTS, Inc.,* Case No. 23CV424953, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information. All written objections must (a) clearly identify the case name and number (as stated above), (b) be submitted to the Court either by mailing the objection to: Clerk of Court of California, County of Santa Clara, 191 North First Street, San Jose, CA 95113, or by filing in person at the same location, (c) also be mailed to the law firm identified below, and (d) be filed or postmarked on or before August 21, 2026.

Alternatively, a Participating Class Member can object (or personally retain a lawyer to object at your own cost) by attending the Final Approval Hearing. You (or your attorney)should be ready to tell the Court what you object to, why you object, and any facts that support your objection. See Section 8 of this Notice (immediately below) for specifics regarding the Final Approval Hearing.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend (in-person, telephonically, or through an attorney at your own expense) the Final Approval Hearing on November 19, 2026 at 1:30 p.m., in Department 22 of the Santa Clara Superior Court, located at 191 North First Street, San Jose, CA 95113 provided you notify the Court of your intention to do so. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via Zoom. Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website www.apexclassaction.com/smithsgtsinc beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to Apex Class Action, LLC website at www.apexclassaction.com/smithsgtsinc. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to https://portal.scscourt.org/search and entering the Case Number for the Action, Case No. 23CV424953. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Santa Clara County Courthouse by calling (408) 882-2100.

The above is a summary of the basic terms of the Settlement. For the precise terms and conditions of the Settlement, you are referred to the detailed Settlement Agreement, which is on file with the Clerk of the Court. The pleadings and other records in this litigation, including the Settlement Agreement, may be examined (a) online on the Superior Court of California, County of Santa Clara's Electronic Filing and Service Website at www.scefiling.org, or (b) in person at Records, Superior Court of California, County of Santa Clara, 191 N. 1st Street, San Jose, California 95113, between the hours of 8:30 a.m. and 4:00 p.m., Monday through Friday, excluding Court holidays and closures, or you may contact Class Counsel or the Settlement Administrator.

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR DEFENDANT'S COUNSEL FOR INFORMATION REGARDING THIS SETTLEMENT OR THE CLAIM PROCESS.

DO NOT TELEPHONE THE SUPERIOR COURT TO OBTAIN INFORMATIONABOUT THE SETTLEMENT.

Class Counsel:	Settlement Administrator:
Benjamin H. Haber benjamin.haber@wilshirelawfirm.com Daniel J. Kramer daniel.kramer@wilshirelawfirm.com Alan Wilcox, Esq. alan.wilcox@wilshirelawfirm.com WILSHIRE LAW FIRM PLC 660 S. Figueroa St., Sky Lobby Los Angeles, CA 90017 Telephone: (213) 784-3830 Facsimile: (213) 381-9989	Name of Company: Apex Class Action, LLC Email Address: support@apexclassaction.com Mailing Address: PO Box 54668 Irvine, CA 92619 Telephone: 1-800-355-0700 Fax Number: (949) 989-4428

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace itas long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void you will have no way to recover the money.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA APROBADO POR EL TRIBUNAL Y FECHA DE AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL

Zachary Schenk v. Smith's GTS, Inc., Número de Caso: 23CV424953

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo con atención!

No se trata de correo basura, spam, publicidad ni solicitud de un abogado. No le están demandando.

Es posible que usted sea elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") contra Smith's GTS, Inc. ("Demandado" se utiliza aquí como marcador de posición) por presuntas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por el exempleado Zachary Schenk ("Demandante") y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para una clase de empleados por hora ("Miembros de la Clase") que trabajaron para el Demandado durante el Período de Clase (del 26 de octubre de 2019 al 23 de agosto de 2024); y (2) sanciones bajo la Ley General de Abogados Privados de California ("PAGA") para todos los empleados remunerados por hora que trabajaron para el Demandado durante el Período de PAGA (del 12 de diciembre de 2022 al 23 de agosto de 2024) ("Empleados Afectados").

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de Clase, y (2) un Acuerdo de PAGA que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de PAGA y las multas a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual de Clase será de $«Est_Class_PMT» (menos retención) y el Pago Individual de PAGA será $«Est_PAGA_PMT».** Es probable que la cantidad real que reciba varíe y dependa de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual de PAGA, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a dicho pago en virtud del Acuerdo, ya que no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **trabajó «Class_Workweeks» semanas laborales** durante el Período de Clase y **«PAGA_Pay_Periods» períodos de pago** durante el Período de PAGA. Si considera que trabajó más semanas laborales durante el Período de Clase y/o más períodos de pago durante el Período de PAGA, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación definitiva. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del mismo se pagará al Demandante y a sus abogados ("Abogados de la Clase"). El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros de la Clase y a los Empleados Afectados que renucien a su derecho a presentar ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si usted trabajó para el Demandado durante el Período de Clase y/o el Período de PAGA, tiene dos opciones básicas según el Acuerdo:

(1) **No haga nada.** No es necesario que haga nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de Clase y/o uno de PAGA. Sin embargo, como Miembro de Clase Participante, renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales correspondientes al Período de Clase y sanciones correspondientes al Período de PAGA contra el Demandado.

(2) **Exclusión del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (optar por no participar) presentando la Solicitud de Exclusión o notificándoselo por escrito al Administrador. Si decide no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase. Sin embargo, usted conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período de Clase contra el Demandado y, si es un Empleado Afectado, seguirá teniendo derecho a un Pago Individual de PAGA. No se puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que usted emprenda respecto del Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo.	Si no hace nada, será un Miembro de Clase Participante, con derecho a un Pago Individual de Clase y a uno de PAGA (si corresponde). A cambio, usted renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales contra el Demandado que estén cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el Acuerdo de PAGA. **La fecha límite para excluirse es el <u>21 de agosto de 2026.</u>**	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, se convertirá en un Miembro de Clase No Participante y ya no podrá optar al Pago Individual de Clase. Los Miembros que no participen no podrán oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la Sección **6** de este Aviso. No se puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. El Demandado deberá efectuar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Afectados y estos deberán renunciar a su derecho a presentar Reclamaciones Liberadas (definidas más adelante).
Los Miembros de Clase Participantes pueden oponerse al Acuerdo Colectivo y los Empleados Afectados pueden oponerse al Acuerdo de PAGA. **Las objeciones por escrito**	Todos los Miembros de la Clase que no opten por no participar ("Miembros de Clase Participantes") pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si finalmente aprobará el Acuerdo incluirá determinar cuánto se pagará a los Abogados de la Clase y al Demandante que interpuso la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Clase ni al Demandante, pero cada dólar pagado reduce el monto total pagado a los Miembros de Clase Participantes. Puede oponerse, en general, a

deben presentarse antes del 21 de agosto de 2026	las cantidades solicitadas si considera que son irrazonables. Véase la Sección **7** de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 19 de noviembre de 2026.	Esta audiencia está programada para el 19 de noviembre de 2026. No es necesario que asista, pero tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual. Los Miembros de Clase Participantes podrán oponerse verbalmente al Acuerdo en esta audiencia. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas laborales/Períodos de pago. **Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 21 de agosto de 2026.**	El monto de su Pago Individual de Clase y del Pago de PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales haya trabajado al menos un día durante el Período de Clase y el Período de PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales de la Clase y el de Períodos de Pago de PAGA que trabajó, según los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del 21 de agosto de 2026. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

El Demandante es un exempleado del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar las horas extras, el salario mínimo, los salarios adeudados al momento de la terminación del contrato y los gastos reembolsables, así como al no proporcionar períodos de comida, descansos y recibos de pago detallados y precisos. Con base en las mismas alegaciones, el Demandante también ha presentado una demanda por sanciones civiles bajo la Ley General de Abogados Privados de California (Código Laboral §§ 2698 y siguientes) ("PAGA"). El Demandante está representado por los abogados Benjamin H. Haber, Daniel J. Kramer y Chase M. Stern de la firma legal Wilshire Law Firm, PLC. ("Abogados de la Clase").

El Demandado niega rotundamente haber violado ley alguna ni haber dejado de pagar salarios, y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA SE HAYA RESUELTO?

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tiene razón en cuanto al fondo del asunto. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador neutral y con experiencia en un intento por resolver el litigio mediante la negociación de un acuerdo para poner fin al caso (conciliar) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Las negociaciones fueron un éxito. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte sentencia para poner fin a la Demanda y hacer cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de conciliación sujeta a la aprobación final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto es una solución de compromiso para las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce la validez de ninguna de las reclamaciones.

El Demandante y los Abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque: (1) el Demandado ha accedido a pagar una cantidad justa, razonable y adecuada, considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Clase y de los Empleados Afectados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto por considerarlo justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. El Demandado pagará $220,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). El Demandado ha accedido a depositar este monto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para realizar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales de PAGA, los Pagos por Servicios del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los Abogados de la Clase, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). Si el Tribunal otorga la Aprobación Final, el Demandado deberá abonar el Acuerdo Bruto en un plazo no superior a 14 días a partir de la fecha en que la Sentencia dictada por el Tribunal sea firme. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal la dicte, o en una fecha posterior si los Miembros de Clase Participantes se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.

2. Deducciones aprobadas por el Tribunal sobre el Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos en dicha audiencia:

   A. Hasta $77,000.00 (35% del Acuerdo Bruto) para los Abogados de la Clase, en concepto de honorarios, y hasta $20,000.00 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, han trabajado e incurrido en gastos relacionados con la Demanda sin recibir remuneración alguna.

   B. Hasta $5,000.00 como Incentivo de Servicio al Representante de Clase por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de la Clase y representar a la misma. Los Incentivos serán el único dinero que recibirá el Demandante, aparte del Pago Individual de Clase y cualquier Pago Individual de PAGA.

   C. Hasta $7,500.00 para el Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.

   D. Hasta $5,000.00 para Sanciones PAGA, asignados en un 75% al pago PAGA de LWDA y en un 25% a Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Afectados según sus Períodos de Pago de PAGA.

Los Miembros de Clase Participantes tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones y el Tribunal tendrá en cuenta todas las objeciones.

3. Acuerdo Neto distribuido entre los Miembros de la Clase. Tras realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Acuerdo Neto") mediante Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participantes en función de sus Semanas Laborales de la Clase.

4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros de la Clase. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual de Clase a salarios imponibles ("Parte Salarial") y el 80% a intereses y multas ("Parte No Salarial"). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador correspondientes a esta parte. Los Pagos Individuales de PAGA se consideran sanciones, en lugar de salarios, a efectos fiscales. El Administrador informará sobre los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Clase en los formularios 1099 del IRS.

   Aunque el Demandante y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus pagos son gravables ni cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable del pago de todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses por impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido en virtud del Acuerdo propuesto. Si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales, debe consultar con un asesor fiscal.

5. Es necesario cobrar los cheques de pago con prontitud. En el frente de cada cheque emitido para Pagos Individuales de Clase y los de PAGA se mostrará la fecha de vencimiento. Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque será cancelado automáticamente y usted perderá irrevocablemente el dinero, ya que se pagará a una organización o fundación sin fines de lucro ("Cy Pres"), Legal Aid at Work.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo. Se le considerará un Miembro de Clase Participante, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 21 de agosto de 2026, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes del 21 de agosto de 2026, Fecha Límite de Respuesta. La Solicitud de Exclusión deberá ser una carta de un Miembro de la Clase o de su representante, en la que consten el nombre, la dirección actual, el número de teléfono y una simple declaración en la que se manifieste su deseo de ser excluido del Acuerdo. Los Miembros Excluidos de la Clase (es decir, los Miembros de Clase No Participantes) no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero conservarán su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales y de horas contra el Demandado.

   No puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros de Clase No Participantes) seguirán teniendo derecho a los Pagos Individuales de PAGA y deberán renunciar a su derecho a presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado basadas en los hechos del Período de PAGA alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el Tribunal deniega su Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o a dictar Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en ambos casos, el acuerdo será nulo: el Demandado no pagará ninguna cantidad de dinero y los Miembros de la Clase no renunciarán a ninguna reclamación contra el Demandado.

8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action (el "Administrador"), para que envíe este Aviso, calcule y realice los pagos, y tramite las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también decidirá sobre las Impugnaciones de los Administrador por las Semanas laborales, enviará por correo y reenviará los cheques de liquidación y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.

9. Liberación de los Miembros de Clase Participantes. Una vez que la Sentencia sea firme y el Demandado haya financiado íntegramente el Acuerdo Bruto y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros de Clase Participantes no podrán presentar legalmente ninguna de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por no participar excluyéndose válidamente del Acuerdo Colectivo, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de Clase y sanciones PAGA basadas en los hechos del Período de PAGA, como se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

   Los Miembros de Clase Participantes estarán sujetos a la siguiente liberación:

   > Todos los Miembros de Clase Participantes, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados y presentes, liberan a las Partes Exoneradas de cualquier y todas las reclamaciones presentadas o que pudieran haberse presentado con base en los hechos alegados en las demandas operativas, incluyendo, entre otras, las reclamaciones estatales de salarios y horas por cualquier y todas las violaciones del Código Laboral de California y la Ley de Competencia Desleal basadas en el incumplimiento del Demandado de pagar por todas las horas trabajadas (incluidos los salarios mínimos, de tiempo normal y de horas extras), el incumplimiento de proporcionar períodos de comida, el incumplimiento de autorizar y permitir períodos de descanso, el incumplimiento de pagar oportunamente los salarios finales al momento de la terminación, el incumplimiento de proporcionar estados de cuenta de salarios detallados precisos, el incumplimiento de presentar los registros de empleo solicitados y el incumplimiento de indemnizar a los empleados por los gastos basados en las presuntas violaciones del Código Laboral, y todos los daños, intereses, multas, honorarios de abogados, costos y otras cantidades recuperables bajo dichas causas de acción bajo la ley de California, en la medida permitida, incluyendo, entre otras, el Código Laboral de California y las Órdenes Salariales aplicables. Salvo lo dispuesto en la Sección 5.3 de este Acuerdo, los Miembros de

Clase Participantes no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo Justo y Vivienda, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de Clase.

Las Partes Exoneradas se refieren al Demandado y a sus respectivos propietarios, funcionarios, gerentes, agentes administradores, aseguradoras, proveedores y cualquier persona o entidad afiliada o relacionada, tanto actuales como anteriores, y a cada uno de sus respectivos funcionarios, directores, empleados, socios, accionistas, abogados y agentes, así como a cualquier otro sucesor, cesionario o representante legal.

10. Liberación de PAGA de los Empleados Afectados. Una vez que el fallo del Tribunal sea definitivo y el Demandado haya pagado el Acuerdo Bruto (y haya pagado por separado los impuestos sobre la nómina correspondientes al empleador), todos los Empleados Afectados no podrán presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado, independientemente de si se excluyen o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Afectados, incluidos aquellos que son Miembros de Clase Participantes y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas con base en los hechos de Período de PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

Las liberaciones de los Empleados Afectados, tanto para los Miembros de Clase como para los No Participantes, son las siguientes:

Todos los Empleados Afectados se consideran que liberan, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados y presentes, a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones por sanciones PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos del Período de PAGA establecidos en la Denuncia Operativa y el Aviso de PAGA, incluyendo todas y cada una de las reclamaciones que involucren cualquier supuesto incumplimiento en el pago de salarios mínimos u horas extras, incumplimiento en la provisión de períodos de comida y descanso, incumplimiento en la provisión de estados de cuenta de salarios precisos, incumplimiento en el pago de todos los salarios adeudados al momento de la separación, incumplimiento en la producción de registros de empleo solicitados y incumplimiento en el reembolso de gastos comerciales, incluyendo las secciones 201, 202, 203, 210, 216, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 245-248.5, 256, 432, 432.5, 432.7, 510 del Código Laboral, 512, 558, 558.1, 1024.5, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2699, 2699.3, 2802, 2810.5 durante el Período de PAGA. Los Empleados Afectados solo liberan estas reclamaciones durante el Período de PAGA.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales de Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de Clase (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros de Clase Participantes, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro de Clase Participante.

2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo $1,250.00 entre el número total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Afectados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago de PAGA trabajados por cada Empleado Afectado.

3. Impugnaciones de la Semana laboral/Período de pago. El número de Semanas laborales de Clase que usted trabajó durante el Período de Clase y el de Períodos de Pago de PAGA durante el período PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene, a más tardar, el 21 de agosto de 2026 para impugnar el número que se le ha asignado. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, por correo electrónico o por fax. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Para respaldar su impugnación, debe enviar copias de sus recibos de nómina u otros documentos. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago del Demandado basado en sus registros, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de los originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las Impugnaciones con base en su presentación y en la información proporcionada por los Abogados de la Clase (quienes abogarán en nombre de los Miembros de Clase Participantes) y por el abogado del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva y no puede apelar ni impugnarla de ninguna otra forma.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. Miembros de Clase Participantes. El Administrador enviará, por correo postal, un cheque único a cada Miembro de Clase Participante (es decir, a cada Miembro de la Clase que no opte por no participar), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Afectados. El cheque único combinará el Pago Individual de Clase y el de PAGA.

2. Miembros de Clase No Participantes. El Administrador enviará, por correo postal, un único cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Afectado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, a cada Miembro de Clase No Participante).

Su cheque se enviará a la misma dirección que figura en este Aviso. Si cambia de domicilio, asegúrese de notificarlo lo antes posible. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO EXCLUIRSE DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una simple declaración de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en función de cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como *"Zachary Schenk v. Smith's GTS, Inc.",* Número de Caso 23CV424953, e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de Seguro Social para fines de verificación). Debe realizar la solicitud personalmente. Si otra persona la realiza por usted, no será válida. **Debe enviar su**

solicitud al Administrador antes del 21 de agosto de 2026; de lo contrario, no será válida. La sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO OPONERSE AL ACUERDO?

Únicamente los Miembros de Clase Participantes tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si presenta una objeción, es posible que desee ver qué solicitan el Demandante y el Demandado al Tribunal para que apruebe. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Final del 19 de noviembre de 2026, los Abogados de la Clase y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Premio por Servicio que indique (i) la cantidad que los Abogados de la Clase solicitan para honorarios y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita como Incentivos por Servicio al Representante de la Clase. Si lo solicita razonablemente los Abogados de la Clase (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador, www.apexclassaction.com/smithsgtsinc o en el del Tribunal, https://portal.scscourt.org/search .

Un Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la de Honorarios, Gastos de Litigio y Compensación por Servicios, puede objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas son demasiado altas o bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 21 de agosto de 2026.** Asegúrese de indicar a qué se opone, por qué y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda con el título *"Zachary Schenk v. Smith's GTS, Inc.",* Número de Caso 23CV424953, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firme la objeción. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador. Todas las objeciones escritas deben (a) identificar claramente el nombre y número del caso (como se indicó anteriormente), (b) presentarse ante el Tribunal ya sea enviando la objeción por correo a: Secretario del Tribunal de California, Condado de Santa Clara, 191 North First Street, San Jose, CA 95113, o presentándola en persona en la misma ubicación, (c) también enviarse por correo a la firma legal a continuación, y (d) presentarse o tener sello postal a más tardar el 21 de agosto de 2026.

Como alternativa, un Miembro de Clase Participante puede presentar una objeción (o contratar personalmente a un abogado para que la presente a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicarle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualesquiera hechos que respalden su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente más abajo) para obtener detalles específicos sobre esta audiencia.

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

Usted puede, pero no está obligado a, asistir (en persona, por teléfono o a través de un abogado por su cuenta) a la Audiencia de Aprobación Final el 19 de noviembre de 2026 a la 1:30 p. m., en el Departamento 22 del Tribunal Superior de Santa Clara, ubicado en 191 North First Street, San Jose, CA 95113, siempre que notifique al Tribunal su intención de hacerlo. En la Audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados de la Clase, al demandante y al Administrador. El Tribunal solicitará comentarios de los objetores, de los Abogados de la Clase y de los abogados de la Defensa antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) tanto en persona como de forma virtual a través de Zoom. Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más reciente.

Es posible que el Tribunal reprograme esta audiencia. Debe consultar el sitio web del Administrador, www.apexclassaction.com/smithsgtsinc, con antelación o contactar a los Abogados de la Clase para verificar la fecha y la hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo detalla todo lo que el Demandado y el Demandante se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento es ir al sitio web de Apex Class Action, LLC en www.apexclassaction.com/smithsgtsinc. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior accediendo a https://portal.scscourt.org/search e introduciendo el número de caso de la acción, el cual es 23CV424953. También puede programar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario del Tribunal del Condado de Santa Clara llamando al (408) 882-2100.

Lo anterior es un resumen de los términos básicos del Acuerdo. Para conocer los términos y condiciones exactos, consulte el Acuerdo de Conciliación detallado, que se encuentra archivado en la secretaría del Tribunal. Los alegatos y demás documentos de este litigio, incluido el Acuerdo de Conciliación, pueden consultarse (a) en línea en el sitio web de Presentación y Notificación Electrónica del Tribunal Superior de California, Condado de Santa Clara, en www.scefiling.org, o (b) en persona en la Oficina de Registros del Tribunal Superior de California, Condado de Santa Clara, ubicada en 191 N. 1st Street, San José, California 95113, entre las 8:30 a.m. y 4:00 p.m., de lunes a viernes, excluyendo los días festivos y los cierres del Tribunal, o puede ponerse en contacto con los Abogados de la Clase o con el Administrador del Acuerdo.

POR FAVOR, NO LLAME AL TRIBUNAL NI AL ABOGADO DEL DEMANDADO PARA SOLICITAR INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO NI SOBRE EL PROCESO DE LA RECLAMACIÓN.

NO LLAME AL TRIBUNAL SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO.

Abogados de la Clase:	Administrador del Acuerdo:
Benjamin H. Haber benjamin.haber@wilshirelawfirm.com Daniel J. Kramer daniel.kramer@wilshirelawfirm.com Alan Wilcox. alan.wilcox@wilshirelawfirm.com WILSHIRE LAW FIRM PLC 660 S. Figueroa St., Sky Lobby Los Ángeles, CA 90017 Teléfono: (213) 784-3830 Fax: (213) 381-9989	Nombre de la empresa: Apex Class Action, LLC Correo electrónico: support@apexclassaction.com Dirección postal: PO Box 54668 Irvine, CA 92619 Teléfono: 1-800-355-0700 Número de fax: (949) 989-4428

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

Si pierde o extravía su cheque de liquidación antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de vencimiento indicada en el cheque original. Si su cheque ya es nulo, no tendrá forma de recuperar el dinero.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador si se muda o cambia su dirección por cualquier otro motivo.