

Brian J. Mankin, Esq. [CSB No. 216228]
brian@lmlfirm.com
Kristina Bui Carlson, Esq. [CSB No. 294924]
kristina@lmlfirm.com
LAUBY, MANKIN & LAUBY LLP
5198 Arlington Avenue, PMB 513
Riverside, CA 92504
Tel: (951) 320-1444 | Fax: (951) 320-1445

Attorneys for Plaintiff, on a representative basis and on behalf of all others similarly situated

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF RIVERSIDE

JOSE CHAVEZ, individually, on a
representative basis, and on behalf of all
others similarly situated;

Plaintiff,

vs.

EQUIPMENT DEPOT CALIFORNIA,
INC., a Delaware Corporation; and DOES
1 through 20, inclusive;

Defendants.

Case No.: CVRI2403491

*[Assigned to Hon. Harold Hopp, Dept 1, for all
purposes]*

**DECLARATION OF NATHALIE
HERNANDEZ OF ILYM GROUP, INC., IN
SUPPORT OF MOTION FOR FINAL
APPROVAL OF CLASS ACTION
SETTLEMENT**

Complaint filed: June 21, 2024

1 I, Nathalie Hernandez, declare as follows:

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

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

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

27 ///

28 ///

1 4. On February 4, 2026, ILYM Group received the Court approved text for the Notice
2 Packet from Counsel for Plaintiff. ILYM Group prepared a draft of the formatted Notice Packet,
3 which was approved by the Parties' Counsel and translated into Spanish prior to mailing.

4 5. On February 9, 2026, ILYM Group received the class data file from Counsel for
5 Defendants, which contained the name, personnel number, social security number, class workweek
6 counts and PAGA pay period counts for each Settlement Class Member. The data file was
7 uploaded to our database and checked for duplicates and other possible discrepancies. The Class
8 Data contained 126 individuals with 15,467 Work Weeks during the Class Period and 97
9 Aggrieved Employees with 7,165 Pay Periods during the PAGA period.

10 6. As part of the preparation for mailing, all 126 names and addresses contained in the
11 Class List were then processed against the National Change of Address ("NCOA") database,
12 maintained by the United States Postal Service ("USPS"), for purposes of updating and confirming
13 the mailing addresses of the Settlement Class Members before mailing of the Notice Packet. The
14 NCOA contains requested change of addresses filed with the USPS. To the extent that an updated
15 address was found in the NCOA database, the updated address was used for the mailing of the
16 Notice Packet. To the extent that no updated address was found in the NCOA database, the original
17 address provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice Packet.

18 7. On February 23, 2026, the Notice Packet was mailed, via U.S First Class Mail, to
19 all 126 individuals contained in the Class List. Attached hereto, as **Exhibit A**, is a true and correct
20 copy of the mailed Notice Packet.

21 8. As of the date of this declaration, 7 Notice Packets have been returned to our office
22 as undeliverable. ILYM Group performed a computerized skip trace on the 7 returned Notice
23 Packets that did not have a forwarding address, in an effort to obtain an updated address for
24 purpose of re-mailing the Notice Packet. As a result of this skip trace, 7 updated addresses were
25 obtained and the Notice Packets were promptly re-mailed to those Settlement Class Members, via
26 U.S First Class Mail.

27 9. As of the date of this declaration, a total of 7 Notice Packets have been re-mailed as
28 a result of ILYM Group's skip tracing efforts.

1 10. As of the date of this declaration, ILYM Group has received 2 requests for
2 exclusion. The deadline to request exclusion from the Settlement was March 25, 2026. One of the
3 requests for exclusion was communicated verbally to Plaintiff's Counsel. This request was
4 subsequently accepted by both parties. Attached hereto, as **Exhibit B**, is a true and correct copy
5 of the request for exclusion received from M.Grubb.

6 11. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any objections to
7 the Settlement. The deadline to file an objection to the Settlement was March 25, 2026.

8 12. As of the date of this declaration, ILYM Group will report a total of 124
9 Participating Class Members, representing 98.41% of the 126 Settlement Class Members.

10 13. Participating Class Members will receive a proportional share of the Net Settlement
11 Fund through individual settlement payments, based on the number of workweeks worked by Class
12 Members during the Class Period. The Net Settlement Fund is the amount remaining after
13 deduction of the Court-approved payments from the Gross Settlement Fund for Attorney Fees,
14 Attorney Costs/Expenses, the Class Representative Enhancement Award, Settlement
15 Administration Fees to ILYM Group, LWDA, and the Aggrieved Employees allocation, e.g.,

16	Gross Settlement Fund	\$ 515,000.00
17	Attorney Fees	\$ 171,666.67
18	Class Counsel Litigation Costs	\$ 16,098.15
19	Enhancement Awards – Jose Chavez	\$ 10,000.00
20	Administration Fees	\$ 5,950.00
21	LWDA	\$ 18,750.00
22	Aggrieved Employees	\$ 6,250.00
23	Net Settlement Fund (estimated)	\$ 286,285.18

24 To determine a Participating Class Member's individual settlement award payment, the Net
25 Settlement Fund will be divided by the total number of workweeks worked by all Settlement Class
26 Members during the Class Period, multiplied by the number of workweeks worked by that
27 Participating Class Member. The value per workweek of the 15,211 workweeks is \$18.82. Based
28 on these calculations, the Participating Class Members will receive an estimated average gross

1 payment of \$2,308.75, with the estimated highest gross payment being \$5,012.63, and the estimated
2 lowest gross payment being \$37.69.

3 14. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Allocated to the 97 Aggrieved
4 Employees (\$6,250.00) will be allocated regardless of whether he or she opts out of the Class
5 Settlement. To determine an Aggrieved Employees' individual PAGA settlement award payment,
6 the PAGA Allocated to Aggrieved Employees will be divided by the total number of pay periods
7 (7,165) worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period, multiplied by the number
8 of pay periods worked by that Aggrieved Employee. Based on these calculations, the Aggrieved
9 Employees will receive an estimated average gross payment of \$64.43, with the estimated highest
10 gross payment being \$98.57.

11 15. ILYM Group's total fees and costs for services in connection with the administration
12 of this Settlement, which includes fees and costs incurred to-date, as well as anticipated fees and
13 costs for completion of the settlement administration, are \$5,950.00. ILYM Group's work in
14 connection with this matter will continue with the calculation of the settlement award payments,
15 issuance and mailing of the settlement award checks, the necessary tax filing and reporting on such
16 payments, and any other tasks that the Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM
17 Group to perform.

18 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United
19 States that the foregoing is true and correct to the best of my knowledge and that this Declaration
20 was executed this 16th day of April 2026, at Tustin, California.

21
22
23 
24 NATHALIE HERNANDEZ
25
26
27
28

EXHIBIT “A”

DISPUTE FORM

Jose Chavez v. Equipment Depot California, Inc.
(Riverside Superior Court, Case No. CVRI2403491)

Please verify and/or complete any missing identifying information:

«Contact»

«Address_1»

«City», «State» «Zip_Code»

The following charts are based on the records of Defendant Equipment Depot California, Inc. (“Defendant”), and reflect the number of weeks that you performed work for Defendant during the applicable periods:

<i>Data Points for Calculations of Individual Class Payment</i>	
Weeks Worked from 6/21/20 to 8/16/25	«Class_Workweeks»

<i>Data Points for Calculations of Individual PAGA Payment</i>	
Weeks Worked from 6/20/23 to 8/16/25	«PAGA_Workweeks»

**DO YOU DISAGREE WITH THE INFORMATION ABOVE AND WANT THE
PARTIES AND ADMINISTRATOR TO INVESTIGATE FURTHER?**

☐

NO: STOP HERE -- *DO NOT RETURN THIS FORM.*

☐

YES: COMPLETE THE REVERSE SIDE AND RETURN THIS FORM.

Please state why you believe that you should be credited with more Weeks Worked than shown in the chart and attach copies (not originals) of supporting documentation. The Parties and Settlement Administrator will consider your challenge and make a determination as to these issues.

Signed on _____, 2026

«Contact»

MAIL TO THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR, BY U.S. MAIL,
POSTMARKED NO LATER THAN MARCH 25, 2026:

Settlement Administrator:

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, California 92781
Telephone: (888) 250-6810

FORMULARIO DE DISPUTA

Jose Chavez v. Equipment Depot California, Inc.
(Corte Superior de Riverside, Caso No. CVRI2403491)

Por favor, verifique y/o llene cualquier información identificativa que falte:

«Contact»

«Address_1»

«City», «State» «Zip_Code»

Las siguientes tablas se basan en los registros de la Parte Demandada Equipment Depot California, Inc. (la “Parte Demandada”) y reflejan el número de semana en que usted realizó trabajos para la Parte Demandada durante los períodos aplicables:

<i>Puntos de datos para el cálculo del Pago Individual de la Demanda Colectiva</i>	
Semanas Trabajadas del 21/06/20 al 16/08/25	«Class_Workweeks»

<i>Puntos de datos para el cálculo del Pago Individual de la PAGA</i>	
Semanas Trabajadas del 20/06/23 al 16/08/25	«PAGA_Workweeks»

¿USTED NO ESTÁ DE ACUERDO CON LA INFORMACIÓN ANTERIOR Y DESEA QUE LAS PARTES Y EL ADMINISTRADOR INVESTIGUEN MÁS A FONDO?

☐

NO: DETÉNGASE AQUÍ -- NO DEVUELVA ESTE FORMULARIO.

☐

SÍ: LLENE LA PARTE POSTERIOR Y DEVUELVA ESTE FORMULARIO.

Por favor, indique por qué usted cree que se le deben acreditar más Semanas Trabajadas de las indicadas en la tabla y adjunte copias (no originales) de la documentación justificativa. Las Partes y el Administrador del Acuerdo van a considerar su disputa y van a tomar una decisión con respecto a estos asuntos.

Firmado el _____ de 2026 _____
«Contact»

ENVIAR AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO, A TRAVÉS DEL CORREO DE LOS EE.UU., CON UN MATASELLOS ANTES DEL 25 DE MARZO DE 2026:

<u>Administrador del Acuerdo:</u>
ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031 Tustin, California 92781 Teléfono: (888) 250-6810

REQUEST FOR EXCLUSION FORM

Jose Chavez v. Equipment Depot California, Inc.
(Riverside Superior Court, Case No. CVRI2403491)

«Contact»

«Address_1»

«City», «State» «Zip_Code»

DO YOU WANT TO PARTICIPATE IN THE CLASS ACTION SETTLEMENT AND RECEIVE A SETTLEMENT CHECK? (check the box that applies)

☐

YES: STOP HERE -- DO NOT RETURN THIS FORM. NO FURTHER ACTION IS NEEDED TO PARTICIPATE IN THE SETTLEMENT.

☐

NO: SIGN, DATE AND RETURN THIS FORM TO EXCLUDE YOURSELF FROM THE SETTLEMENT.

By signing below, I am excluding myself from the Class Action Settlement:

I do NOT want to participate in the class action portion of the Settlement in *Chavez v. Equipment Depot California, Inc.*, (Riverside Superior Court Case No. CVRI2403491⁺). I understand by excluding myself that I will no longer be a Class Member, and I will not receive an Individual Class Payment. I further understand that I cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement, and that if I qualify as an Aggrieved Employee (see first page of the Notice), I will receive an Individual PAGA Payment and give up my rights to pursue the Released PAGA Claims even if I exclude myself from the class action portion of the Settlement.

Signed on _____, 2026

«Contact»

MAIL TO THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR, BY U.S. MAIL, POSTMARKED NO LATER THAN MARCH 25, 2026:

Settlement Administrator:

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, California 92781
Telephone: (888) 250-6810

FORMULARIO DE SOLICITUD DE EXCLUSIÓN

Jose Chavez v. Equipment Depot California, Inc.
(Corte Superior de Riverside, Caso No. CVRI2403491)

«Contact»

«Address_1»

«City», «State» «Zip_Code»

¿USTED DESEA PARTICIPAR EN EL ACUERDO DE LA DEMANDA COLECTIVA Y RECIBIR UN CHEQUE DEL ACUERDO? (marque la casilla que aplique)

☐

SÍ: DETÉNGASE AQUÍ -- NO DEVUELVA ESTE FORMULARIO. NO SE REQUIERE TOMAR NINGUNA OTRA MEDIDA PARA PARTICIPAR EN EL ACUERDO.

☐

NO: FIRME, COLOQUE LA FECHA Y DEVUELVA ESTE FORMULARIO PARA EXCLUIRSE DEL ACUERDO.

Al firmar a continuación, me estoy excluyendo del Acuerdo de la Demanda Colectiva:

Yo NO deseo participar en la parte de la demanda colectiva del Acuerdo en *Chavez v. Equipment Depot California, Inc.*, (Corte Superior de Riverside, Caso No. CVRI2403491). Entiendo que al excluirme ya no voy a ser un Miembro de la Demanda Colectiva y que no voy a recibir un Pago Individual de la Demanda Colectiva. Además entiendo que no puedo excluirme de la porción de la PAGA del Acuerdo y que si califico como Empleado Agraviado (ver primera página de la Notificación), voy a recibir un Pago Individual de la PAGA y voy a renunciar a mis derechos de presentar las Reclamaciones Liberadas de la PAGA incluso si me excluyo de la parte de la demanda colectiva del Acuerdo.

Firmado el _____ de 2026

«Contact»

ENVIAR AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO, A TRAVÉS DEL CORREO DE LOS EE.UU., CON UN MATASELLOS ANTES DEL 25 DE MARZO DE 2026:

Administrador del Acuerdo:

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, California 92781
Teléfono: (888) 250-6810

OBJECTION FORM

Jose Chavez v. Equipment Depot California, Inc.
(Riverside Superior Court, Case No. CVRI2403491)

Please verify and/or complete any missing identifying information:

«Contact»

«Address_1»

«City», «State» «Zip_Code»

DO YOU OBJECT TO THE CLASS ACTION SETTLEMENT?
(check the box that applies)

☐

NO: STOP HERE -- DO NOT RETURN THIS FORM

☐

YES: COMPLETE THE REVERSE SIDE AND RETURN THIS FORM

I OBJECT to the class action portion of the Settlement in the case of *Chavez v. Equipment Depot California, Inc.*, (Riverside Superior Court Case No. CVRI2403491) on the following grounds (if additional space is necessary, please include additional sheets of paper):

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

«Contact»

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, California 92781
Telephone: (888) 250-6810

FORMULARIO DE OBJECCIÓN

Jose Chavez v. Equipment Depot California, Inc.
(Corte Superior de Riverside, Caso No. CVRI2403491)

Por favor, verifique y/o llene cualquier información identificativa que falte:

«Contact»

«Address_1»

«City», «State» «Zip_Code»

¿USTED SE OPONE AL ACUERDO DE LA DEMANDA COLECTIVA?
(marque la casilla que aplique)

☐

NO: DETÉNGASE AQUÍ -- NO DEVUELVA ESTE FORMULARIO

☐

SÍ: LLENE LA PARTE POSTERIOR Y DEVUELVA ESTE FORMULARIO

Yo me OPONGO a la parte de la demanda colectiva del Acuerdo en el caso de *Chavez v. Equipment Depot California, Inc.* (Corte Superior de Riverside, Caso No. CVRI24034911) por los siguientes motivos (si se necesita espacio adicional, incluya hojas adicionales):

«Contact»

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, California 92781
Teléfono: (888) 250-6810

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO DE LA DEMANDA COLECTIVA APROBADA POR LA CORTE

Jose Chavez v. Equipment Depot California, Inc.
(Corte Superior de Riverside, Caso No. CVRI2403491)

La Corte Superior del Condado de Riverside autorizó esta Notificación. ¡Léala atentamente!
No es correo basura, spam, un anuncio o una solicitud de un abogado. Usted no está siendo demandado/a.

Usted puede ser eligible para recibir dinero de una demanda colectiva (la “Demanda”) presentada por la Parte Demandante Jose Chavez en contra de la Parte Demandada Equipment Depot California, Inc. (“Equipment Depot” o la “Parte Demandada”) por presuntas violaciones del Código de Trabajo de California. En la Demanda, la Parte Demandante presenta reclamaciones en contra de la Parte Demandada y busca compensación por:

- (1) Salarios no pagados, daños y perjuicios estatutarios y sanciones, intereses y honorarios de abogados en nombre de los “Miembros de la Demanda Colectiva” que se definen como “todos los empleados actuales y anteriores no exentos empleados por la Parte Demandada en California durante el Período entre el 21 de junio de 2020 y el 16 de agosto de 2025.
- (2) Sanciones en virtud de la Ley del Procurador General Privado de California de 2004 (“PAGA”, por sus siglas en inglés) para los “Empleados Agravados” que se definen como “todos los empleados actuales y anteriores no exentos empleados por la Parte Demandada en California durante el Período de la PAGA entre el 20 de junio de 2023 y el 16 de agosto de 2025”. La PAGA es una ley de California que les permite a los empleados presentar demandas por sanciones civiles en nombre de la Agencia del Desarrollo del Trabajo y la Fuerza Laboral (“LWDA”, por sus siglas en inglés) y todos los Empleados Agravados por presuntas violaciones del Código de Trabajo y cualquier pago por sanciones de la PAGA se pagará en un 75% a la LWDA y en un 25% a todos los Empleados Agravados como sanciones civiles (en lugar de salarios).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes fundamentales: (1) un Acuerdo de Demanda Colectiva que requiere que la Parte Demandada financie Pagos Individuales de la Demanda Colectiva a los Miembros de la Demanda Colectiva y (2) un Acuerdo en virtud de la PAGA que requiere que la Parte Demandada financie Pagos Individuales en virtud de la PAGA a los Empleados Agravados y que paguen las sanciones a la LWDA. En base a los registros de la Parte Demandada y las suposiciones actuales de las Partes, sus pagos estimados Individuales de la Demanda Colectiva y de la PAGA se muestran en las tablas a continuación, junto con los puntos de datos aplicables de los que se derivan estas estimaciones.

«Contact» ILYM ID: «ILYMID»

	Semanas Trabajadas	Su Parte Estimada
Miembro de la Demanda Colectiva	«Class_Workweeks» (Durante el Período de la Demanda Colectiva)	\$«Class_Estimated_Settlement_Amount» (Pago Individual de la Demanda Colectiva)
Empleado Agravado	«PAGA_Workweeks» (Durante el Período de la PAGA)	\$«PAGA_Estimated_Settlement_Amount» (Pago Individual en virtud de la PAGA)

Por favor, tenga en cuenta que el importe real que usted reciba puede ser diferente de lo indicado anteriormente y va a depender de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual en virtud de la PAGA, entonces, de acuerdo con los registros de la Parte Demandada, usted no es elegible para un Pago Individual en virtud de la PAGA bajo el Acuerdo porque no trabajó durante el Período de la PAGA). Además, si bien el rango de recuperación va a diferir para los Miembros de la Demanda Colectiva, se estima que el pago promedio va a ser de \$2,161.77, el pago máximo va a ser de \$4,684.42 y el pago mínimo va a ser de \$35.22. Si usted cree que trabajó más semanas durante los períodos discutidos arriba, puede enviar una disputa antes del 25 de marzo de 2026 (la “**Fecha Límite de Respuesta**”). Vea la **Sección 4** de esta Notificación.

La Corte ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado esta Notificación. La Corte aún no ha decidido si conceder la aprobación final o no. Sus derechos legales se ven afectados tanto si usted actúa como si no lo hace. Lea esta Notificación atentamente. Se considerará que usted la ha leído atentamente y que la ha entendido. En la Audiencia de Aprobación Final, la Corte decidirá si aprobar finalmente el Acuerdo o no y cuánto del Acuerdo se pagará a la Parte Demandante y a los Abogados de la Parte Demandante (los “Abogados de la Demanda Colectiva”). La Corte también va a decidir si dictar una sentencia que requiera que la Parte Demandada haga pagos en virtud del Acuerdo y que los Miembros de la Demanda Colectiva y los Empleados Agraviados renuncien a sus derechos de afirmar ciertas reclamaciones en contra de la Parte Demandada.

Si usted trabajó para la Parte Demandada durante el Período de la Demanda Colectiva y/o el Período de la PAGA, usted tiene algunas opciones de acción como se muestra en la Tabla a continuación:

SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO	
HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO DEL ACUERDO	Si usted quiere recibir su pago del acuerdo completo, entonces no se requieren otras medidas de su parte. Usted va a ser un “Miembro Participante de la Demanda Colectiva” (es decir, un Miembro de la Demanda Colectiva que no solicite su exclusión del Acuerdo) y automáticamente va a recibir un pago del acuerdo si el Acuerdo recibe la aprobación final por parte de la Corte. Usted quedará vinculado/a por los términos del Acuerdo de Solución y usted renunciará a sus derechos de demandar por las Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva descritas en la Sección 3 .
EXCLUIRSE A USTED MISMO/A	Si usted no desea ser parte del acuerdo de las Reclamaciones de la Demanda Colectiva, usted puede “darse de baja” del acuerdo de las Reclamaciones de la Demanda Colectiva. Si usted decide excluirse, debe presentar un Formulario de Solicitud de Exclusión antes del 25 de marzo de 2026 (vea la Sección 6 para obtener más detalles sobre cómo excluirse). Si usted se excluye a usted mismo/a, usted ya no va a ser un Miembro de la Demanda Colectiva y usted (1) <u>no</u> va a recibir un Pago Individual de la Demanda Colectiva, pero usted va a conservar sus derechos de presentar las Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva descritas más abajo sujetas a los estatutos de limitaciones aplicables, y (2) tendrá prohibido presentar una objeción al acuerdo. Usted no puede darse de baja de la parte de la PAGA del Acuerdo propuesto. La Parte Demandada debe realizar un Pago Individual en virtud de la PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de presentar las Reclamaciones Liberadas de la PAGA. Vea la Sección 6 de esta Notificación.
OPONERSE	Si usted decide oponerse al acuerdo en relación con las Reclamaciones de la Demanda Colectiva porque usted lo encuentra injusto o poco razonable, usted debe presentar un Formulario de Objeción indicando por qué usted se opone al acuerdo antes del 25 de marzo de 2026 (vea la Sección 7 para obtener más detalles sobre cómo oponerse).
DISPUTAR EL NÚMERO DE SEMANAS DE TRABAJO TRABAJADAS	Si usted cree que el número de semanas de trabajo que se le han acreditado en la tabla de arriba es incorrecto, puede enviar el Formulario de Disputa adjunto con cualquier prueba justificativa a ILYM Group, Inc. (el “Administrador del Acuerdo”), un tercero responsable del envío de esta Notificación) (vea la Sección 4 para obtener más detalles sobre cómo enviar un Formulario de Disputa). Los registros de la Parte Demandada se presumirán como correctos, pero usted puede proporcionarle evidencia al Administrador del Acuerdo que muestre cuántas Semanas de Trabajo cree que se le deben acreditar.

USTED PUEDE ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL, PERO NO ES OBLIGATORIO	
FECHA: 26 DE MAYO DE 2026 HORA: 8:30 A.M.	En la Audiencia de Aprobación Final, la Corte va a decidir si finalmente aprobar el Acuerdo o no. Usted no tiene que asistir, pero sí tiene el derecho a comparecer (o 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 de la Corte. Vea la Sección 8 de esta Notificación.

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

En la Demanda, la Parte Demandante alegó que la Parte Demandada violó las leyes de trabajo de California, incluyendo el presunto incumplimiento por no pagar los salarios mínimos y horas extras adecuados, no proporcionar períodos para comer y de descanso adecuados, no reembolsar los gastos comerciales, no pagar los salarios a tiempo en cada período y tras la terminación del empleo y no proporcionar declaraciones de salarios detalladas y precisas. Sobre la base de las mismas reclamaciones, la Parte Demandante también ha presentado una reclamación por las sanciones civiles en virtud de la PAGA.

La Parte Demandada niega firmemente haber violado cualquier ley o no pagar ningún salario. La Parte Demandada además afirma que cumplió con todas las leyes aplicables.

Ambas Partes están siendo representadas por abogados en la Demanda: Vea la Sección 9 más abajo para obtener su información de contacto.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA HAYA LLEGADO A UN ACUERDO DE SOLUCIÓN?

La Parte Demandante y la Parte Demandada contrataron a un mediador neutral y experimentado en un esfuerzo para resolver la Demanda negociando darle un final al caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Al firmar un acuerdo de solución escrito y extenso (el “Acuerdo”), la Parte Demandante y la Parte Demandada han negociado un Acuerdo propuesto que está sujeto a la Aprobación Final de la Corte. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo es un compromiso de reclamaciones controvertidas. Al acordar un acuerdo, la Parte Demandada no admite ninguna violación ni conceden el mérito de ninguna reclamación.

La Parte Demandante y los Abogados de la Demanda Colectiva creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque ellos creen que: (1) La Parte Demandada ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada considerando la fuerza 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 Demanda Colectiva y de los Empleados Agraviados. Hasta ahora, la Corte no ha determinado si la Parte Demandada o la Parte Demandante tiene razón en cuanto a los méritos y sólo ha determinado que hay pruebas suficientes para sugerir que el acuerdo propuesto podría ser justo, adecuado y razonable, y que cualquier determinación final de estas cuestiones se hará en la audiencia final. La Corte aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto, autorizó esta Notificación y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. La Parte Demandada va a pagar \$515,000.00 como el “Importe del Acuerdo”. La Parte Demandada ha acordado pagar un Importe Bruto del Acuerdo de \$515,000.00 (el “Importe del Acuerdo”), y va a depositar el Importe del Acuerdo en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador del Acuerdo va a usar el Importe del Acuerdo para realizar los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, los Pagos Individuales en virtud de la PAGA, el Pago de Servicio del Representante de la Demanda Colectiva, los honorarios y gastos de los abogados de los Abogados de la Demanda Colectiva, los gastos del Administrador y las Sanciones de la PAGA a ser pagadas a la LWDA. Suponiendo que la Corte conceda la Aprobación Final, la Parte Demandada va a financiar el Importe Acuerdo y luego van a ser emitidos cheques aproximadamente 30 días después de que la Sentencia emitida por la Corte sea definitiva. La Sentencia va a ser definitiva en la fecha en que la Corte dicte la Sentencia, o en una fecha posterior si la Sentencia es apelada.

2. Deducciones Aprobadas por la Corte del Importe Bruto del Acuerdo. En la Audiencia de Aprobación Final, la Parte Demandante y/o los Abogados de la Demanda Colectiva le van a solicitar a la Corte que apruebe las siguientes deducciones del Importe del Acuerdo, cuyo monto será decidido por la Corte en la Audiencia de Aprobación Final:

A. Un máximo de un tercio del Importe del Acuerdo (\$171,666.66) para los honorarios de los abogados de los Abogados de la Demanda Colectiva y un máximo de \$30,000 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de la Demanda Colectiva han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin pago.

B. Un máximo de \$10,000 para el Representante de la Demanda Colectiva como un Pago de Servicio por litigar la Demanda, trabajando con los Abogados de la Demanda Colectiva y representando al Colectivo.

C. \$5,950.00 al Administrador del Acuerdo por los servicios de administrar el Acuerdo.

D. Un máximo de \$25,000 por las Sanciones de la PAGA, asignando el 75% al Pago de la PAGA a la LWDA y el 25% en Pagos Individuales en virtud de la PAGA a los Empleados Agraviados en base a su parte de Semanas Trabajadas durante el Período de la PAGA.

E. Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva tienen el derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. La Corte va a considerar todas las objeciones.

3. Importe Neto del Acuerdo Distribuido a los Miembros de la Demanda Colectiva. Después de realizar las deducciones anteriores en los importes aprobados por la Corte, aproximadamente \$272,383.33 van a formar parte del Importe Neto del Acuerdo que va a ser entregado a los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva por medio de los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva a los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva basándose en la asignación descrita en la Sección 4.

4. Impuestos Adeudados por Pagos a los Miembros de la Demanda Colectiva. La Parte Demandante y la Parte Demandada le están pidiendo a la Corte que apruebe una asignación impositiva con el veinte por ciento (20%) como salarios sujetos a la retención de todos los impuestos locales, estatales y federales aplicables, y el ochenta por ciento (80%) para intereses y sanciones legales (de conformidad, por ejemplo, con las secciones 203, 210, 226 del Código del Trabajo de California) del cual no se deducirán impuestos.

A pesar de que la Parte Demandante y la Parte Demandada han acordado este método de asignaciones, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus pagos son imponibles o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluyendo las sanciones e intereses sobre los impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Usted debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesidad de Cobrar Rápidamente Cheques de Pago. El frente de cada cheque emitido por Pagos Individuales de la Demanda Colectiva y Pagos Individuales en virtud de la PAGA mostrará la fecha en que expira el cheque (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de su vencimiento, su cheque será cancelado automáticamente y el dinero será depositado en el Fondo de Propiedades No Reclamadas del Contralor de California a su nombre. Si el dinero representado por su cheque se envía al Fondo de Propiedades No Reclamadas del Contralor, usted debe consultar las reglas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo de la Demanda Colectiva (Dadas de Baja). A usted se le va a tratar como un Miembro Participante de la Demanda Colectiva, que participa plenamente en el Acuerdo, a menos que usted se excluya del Acuerdo antes de la Fecha Límite de Respuesta. Vea la Sección 6 de esta Notificación para obtener más detalles sobre cómo Excluirse.

7. El Acuerdo Propuesto será Nulo si la Corte Niega la Aprobación Final. Es posible que la Corte se niegue a conceder la Aprobación Final del Acuerdo o que se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que la Corte dicte una Sentencia que se revoque en apelación. La Parte Demandante y la Parte Demandada han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo va a ser nulo, la Parte Demandada no va a pagar ningún dinero y los Miembros de la Demanda Colectiva no van a liberar ninguna reclamación en contra de la Parte Demandada.

8. Administrador del Acuerdo. La Corte ha designado a una compañía neutral, ILYM Group, Inc., para que envíe esta Notificación, calcule y realice los pagos y procese las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Demanda Colectiva. El Administrador del Acuerdo también va a resolver cualquier disputa sobre las Semanas Trabajadas, va a enviar y reenviar los cheques del acuerdo y los formularios de impuestos y va a realizar otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador del Acuerdo se encuentra en la Sección 9 de esta Notificación.

9. Liberación de los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva. Después de que la Sentencia sea definitiva y la Parte Demandada haya financiado por completo el Importe del Acuerdo, los Miembros Participantes del Acuerdo tendrán legalmente prohibido afirmar cualquiera de las reclamaciones emitidas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted se haya excluido de manera válida del Acuerdo de la Demanda Colectiva, usted no puede demandar, continuar demandando o ser parte de cualquier otra demanda en contra de la Parte Demandada por salarios basados en los hechos alegados en la Demanda por la duración del Período de la Demanda Colectiva, que se resuelven por este Acuerdo. Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva estarán sujetos a la siguiente liberación:

Todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva liberan a las Partes Liberadas (que incluye a la Parte Demandada, junto con sus funcionarios, directores, empleados y agentes) de todas las reclamaciones de la demanda colectiva que la Parte Demandante alegó en contra de las Partes Liberadas en la Denuncia Operativa, basándose únicamente en los hechos de la Denuncia Operativa, incluyendo: incluyendo todas las siguientes reclamaciones por reparaciones: (a) no pagar o no pagar/calcular correctamente todos los salarios adeudados (incluyendo el salario mínimo, las horas extraordinarias, los salarios por tiempo y medio, los salarios por doble jornada, los pagos por enfermedad, los pagos de vacaciones, los salarios por primas, el trabajo a tiempo parcial, el tiempo no remunerado, el tiempo no remunerado debido al redondeo y todas las demás formas de compensación); (b) no proporcionar períodos para comer adecuados y no proporcionar adecuadamente el pago de las primas en su lugar; (c) no proporcionar períodos de descanso adecuados y no proporcionar adecuadamente el pago de las primas en su lugar; (d) no reembolsar los gastos comerciales, como las herramientas de trabajo y los teléfonos celulares; (e) sanciones por tiempo de espera; (f) no proporcionar declaraciones de salarios completas, precisas o con formato correcto; (g) no pagar a tiempo los salarios/sanciones de tiempo de espera; (h) prácticas comerciales desleales que podrían haberse basado en las reclamaciones, causas de acción o teorías legales de reparaciones descritas anteriormente o cualquiera de las reclamaciones, causas de acción o teorías legales de reparaciones alegadas en la denuncia operativa; (i) cualquier otra reclamación o sanción en virtud de las leyes de salarios y horarios alegadas en la Demandad; y (j) todos los daños, sanciones, intereses y demás cantidades recuperables en virtud de dichas reclamaciones, causas de acción o teorías legales de reparaciones. El período de tiempo que rige las Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva será el Período de la Demanda Colectiva.

10. Liberación de las Reclamaciones Liberadas de la PAGA. Después de que la sentencia de la Corte sea definitiva y la Parte Demandada haya pagado el Importe del Acuerdo, la Parte Demandante, en nombre propio, del Estado de California y de la LWDA, va a liberar a las Partes Liberadas (que incluye a la Parte Demandada, junto con sus funcionarios, directores, empleados y agentes) de todas las reclamaciones de la PAGA que la Parte Demandante alegó en contra de las Partes Liberadas sobre la base de los hechos indicados en la carta de notificación de la PAGA a la LWDA de la Parte Demandante del 20 de junio de 2024, y sólo en la medida en que se aleguen en la Denuncia Consolidada, incluyendo todas las reclamaciones de la PAGA que buscan sanciones civiles con el fundamento de: (a) no pagar o no pagar/calcular correctamente todos los salarios adeudados (incluyendo el salario mínimo, las horas extraordinarias, los salarios por tiempo y medio, los salarios por doble jornada, los pagos por enfermedad, los pagos de vacaciones, los salarios por primas, el trabajo a tiempo parcial, el tiempo no remunerado, el tiempo no remunerado debido al redondeo y todas las demás formas de compensación); (b) no proporcionar períodos para comer adecuados y no proporcionar adecuadamente el pago de las primas en su lugar; (c) no proporcionar períodos de descanso adecuados y no proporcionar adecuadamente el pago de las primas en su lugar; (d) no reembolsar los gastos comerciales, como las herramientas de trabajo y los teléfonos celulares; (e) sanciones por tiempo de espera; (f) no proporcionar declaraciones de salarios completas, precisas o con formato correcto; (g) no pagar a tiempo los salarios/sanciones de tiempo de espera; (h) no pagar a tiempo los salarios durante el empleo/no pagar los salarios al menos dos veces por mes; y (i) todas las reclamaciones en virtud de la Ley del Procurador General Privado de California de 2004 que pudieron haberse fundado en las reclamaciones, causas de acción o teorías legales descritas anteriormente o cualquiera de las reclamaciones, causas de acción o teorías legales de reparaciones alegadas en la carta de notificación a la LWDA con fecha del 20 de junio de 2024 y la Denuncia Operativa. (El período de tiempo que rige las Reclamaciones Liberadas de la PAGA será el Período de la PAGA.

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

1. Pagos Individuales de la Demanda Colectiva. El Administrador va a calcular los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva (a) dividiendo el Importe Neto del Acuerdo por el número total de Semanas de Trabajo trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva, es decir, los Miembros de la Demanda Colectiva que no se excluyan del Acuerdo, durante el Período de la Demanda Colectiva; y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas de Trabajo trabajadas por cada Miembro Participante de la Demanda Colectiva individual durante el Período de la Demanda Colectiva. Todo el Importe Neto del Acuerdo va a ser entregado a todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva. Si hay alguna solicitud de exclusión válida y oportuna, el Administrador del Acuerdo va a aumentar proporcionalmente el Pago Individual de la Demanda Colectiva para cada Miembro Participante de la Demanda Colectiva de acuerdo con la cantidad de Semanas Trabajadas, de modo que el importe realmente distribuido a los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva sea igual al cien por ciento (100%) del Importe Neto del Acuerdo.

2. Pagos Individuales en virtud de la PAGA. El Administrador del Acuerdo va a calcular los Pagos Individuales de la PAGA (a) dividiendo \$6,250 por el número total de Semanas Trabajadas por todos los Empleados Agraviados durante el Período de la PAGA y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Trabajadas por cada Empleado Agraviado individual durante el Período de la PAGA. Los Pagos Individuales de la PAGA se van a informar en un IRS Form 1099 si así lo requieren las reglas actuales del IRS.

3. Disputar las Semanas Trabajadas. El número de semanas que usted trabajó durante el Período de la Demanda Colectiva y/o el Período de la PAGA, según consta en los registros de la Parte Demandada, se indica en las tablas en la página 1 de esta Notificación. Tiene hasta el 25 de marzo de 2026 (la “Fecha Límite de Respuesta”) para disputar el número de Semanas de Trabajo que se le acreditan a usted enviando por correo el Formulario de Disputa adjunto al Administrador del Acuerdo. La Sección 9 de esta Notificación tiene la información de contacto del Administrador del Acuerdo.

Usted necesita apoyar su disputa enviando copias de recibos de los documentos aplicables u otros registros. El Administrador del Acuerdo va a aceptar los cálculos de las Semanas Trabajadas de la Parte Demandada tomando los registros de la Parte Demandada como precisos a menos que usted envíe copias de los registros que contengan información contraria. Usted debe enviar copias en lugar de los originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador del Acuerdo va a resolver las disputas de las Semanas de Trabajo en base a lo que presente y a los comentarios de los Abogados de la Demanda Colectiva y los Abogados de la Parte Demandada. La decisión del Administrador del Acuerdo será definitiva. Usted no puede apelar o de otra manera disputar su decisión definitiva.

5. ¿CÓMO ME VAN A PAGAR?

1. Miembros Participantes de la Demanda Colectiva y Empleados Agraviados. El Administrador del Acuerdo va a enviar, mediante el correo de los EE.UU., un único cheque a cada Miembro Participante de la Demanda Colectiva (que incluye a cada Miembro de la Demanda Colectiva que no solicite su exclusión) y Empleado Agraviado. El cheque único combinará el Pago Individual de la Demanda Colectiva y el Pago Individual en virtud de la PAGA.

2. Sólo Empleado Agraviado. Si usted tomó la decisión de darse de baja del Acuerdo de la Demanda Colectiva pero califica como un Empleado Agraviado, entonces el Administrador del Acuerdo le va a enviar, mediante el correo de los EE.UU., un único cheque del Pago Individual en virtud de la PAGA a cada Empleado Agraviado, incluyendo a aquellos que se excluyeron del Acuerdo de la Demanda Colectiva.

Su cheque le será enviado a la misma dirección que esta Notificación. Si usted cambia su dirección, asegúrese de notificarlo al Administrador del Acuerdo lo antes posible. La Sección 9 de esta Notificación tiene la información de contacto del Administrador del Acuerdo.

6. ¿CÓMO ME EXCLUYO A MÍ MISMO/A DEL ACUERDO DE LA DEMANDA COLECTIVA?

A usted se le va a tratar como un Miembro Participante de la Demanda Colectiva, que participa plenamente en el Acuerdo, a menos que usted se excluya del Acuerdo antes de la Fecha Límite de Respuesta. Para excluirse, debe llenar, firmar y enviarle por correo el Formulario de Solicitud de Exclusión adjunto al Administrador del Acuerdo, con un matasellos de

antes o hasta la Fecha Límite de Respuesta (como recordatorio, **la “Fecha Límite de Respuesta” es el 25 de marzo de 2026**). Cualquier persona que presente una Solicitud de Exclusión oportuna de las Reclamaciones de la Demanda Colectiva (1) no tendrá ningún derecho en virtud de este Acuerdo, incluyendo el derecho de oponerse, apelar o comentar sobre el Acuerdo; (2) no tendrá derecho a recibir un Pago Individual del Acuerdo; (3) va a conservar el derecho a presentar las Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva; y (4) no estará obligado/a por este Acuerdo, o la Sentencia.

Usted no puede darse de baja de la parte de la PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Demanda Colectiva que soliciten la exclusión de las Reclamaciones de la Demanda Colectiva siguen siendo elegibles para recibir un Pago Individual de la PAGA.

7. ¿CÓMO ME OPONGO AL ACUERDO?

Sólo los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva tienen el derecho a oponerse del Acuerdo. Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva que no estén de acuerdo con ningún aspecto del Acuerdo pueden querer oponerse al mismo. Si desea oponerse al Acuerdo propuesto, usted o su propio abogado deben presentar una objeción por escrito, en el Formulario de Objeción adjunto e incluir todas las pruebas y documentos justificativos. El Formulario de Objeción y cualquier prueba y documento que lo acompañen deben enviarse al Administrador del Acuerdo a la dirección indicada en la Sección 9 de este Aviso, con un **matasellos** de antes de o hasta la Fecha Límite de Respuesta. Si usted no cumple con estos procedimientos y con la fecha límite para oponerse, la Corte podría no considerar su objeción en la Audiencia de Aprobación Final y usted puede perder el derecho a disputar la aprobación del Acuerdo. Usted sigue siendo elegible para recibir un pago del acuerdo si el acuerdo se vuelve Definitivo, incluso si se opone al acuerdo. Presentar una objeción no preserva el derecho de apelar una sentencia definitiva. Más bien, el derecho de apelar se preserva al volverse una parte de registro al intervenir de manera oportuna y apropiada o presentar una moción para anular la sentencia antes de la publicación de dicha sentencia.

8. ¿CUÁNDO ES LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL?

El 26 de mayo de 2026, la Corte va a celebrar una audiencia pública en el Departamento 1 de la Corte Superior para el Estado de California, Condado de Riverside, 4050 Main St, Riverside, CA 92501, con el fin de determinar si el Acuerdo propuesto es justo, adecuado y razonable y debe ser aprobado, si se debe aprobar la solicitud de honorarios y gastos de los abogados por los Abogados de la Demanda Colectiva, si se deben aprobar los pagos a la LWDA, si se debe aprobar la solicitud de la Parte Demandante por el premio de servicio, si se deben aprobar los honorarios del Administrador del Acuerdo y si se deben aprobar los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva y los Pagos Individuales de la PAGA. Esta audiencia puede ser aplazada o reprogramada por la Corte. A las personas que se oponen al acuerdo propuesto se les va a proporcionar una notificación en caso de que la Audiencia de Aprobación Final sea aplazada a una fecha posterior. Los Miembros de la Demanda Colectiva que apoyan el Acuerdo propuesto no necesitan comparecer en la audiencia y no necesitan tomar ninguna otra medida para indicar su aprobación. Los Miembros de la Demanda Colectiva que se oponen al Acuerdo propuesto no necesitan asistir a la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Si usted tiene preguntas sobre esta Notificación, el Formulario de Solicitud de Exclusión, Formulario de Disputa o Formulario de Objeción adjuntos, o del mismo Acuerdo, o si usted no recibió esta Notificación en el correo y cree que es o que puede ser un miembro de la Demanda Colectiva, debe ponerse en contacto con el Administrador para obtener más información o para solicitar que una copia de esta Notificación y los Formularios de Solicitud de Exclusión, Objeción y Disputa le sea enviados por correo. Si usted desea comunicarse directamente con los Abogados de la Demanda Colectiva, puede ponerse en contacto con ellos usando la información a continuación. Usted también puede solicitar asesoramiento y orientación de su propio abogado privado a su propio costo si así lo desea.

Esta Notificación es sólo un resumen. Para obtener información más detallada, puede consultar el Acuerdo de Solución, que contiene los términos completos del Acuerdo propuesto, que está en el expediente de la Corte y adjunto a la Declaración de Brian J. Mankin en Apoyo a la Moción de Aprobación Preliminar del Acuerdo de la Demanda Colectiva presentada el 11 de diciembre de 2025 y que está disponible para ser revisada en cualquier momento durante el horario regular en la Oficina del Secretario, Corte Superior para el Estado de California, Condado de Riverside, 4050 Main St, Riverside, CA 92501. Usted también puede consultar las alegaciones, registros y otros documentos en el expediente de

esta demanda en la Oficina del Secretario o en línea en <https://epublic-access.riverside.courts.ca.gov/public-portal/>. Para acceder al archivo del caso, haga clic en “Case Number Search” (Búsqueda de Número de Caso), luego cree una cuenta gratuita, luego escriba el número de caso (CVRI2403491) cuando se lo pidan y haga clic en “Search” (Buscar). También puede enviarle un correo electrónico a los Abogados de la Demanda Colectiva y solicitar una copia del Acuerdo de Solución.

NO LLAME POR TELÉFONO A LA CORTE PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO

La información de contacto para los Abogados de la Demanda Colectiva y el Administrador del Acuerdo se encuentran abajo:

Abogados de la Demanda Colectiva	Administrador del Acuerdo
Brian Mankin, Esq. <i>brian@LMLfirm.com</i> Kristina Bui Carlson, Esq. <i>kristina@LMLfirm.com</i> Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444	ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031 Tustin, California 92781 Teléfono: (888) 250-6810

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

Si usted pierde su cheque del acuerdo antes de cobrarle, el Administrador del Acuerdo va a reemplazarlo siempre y cuando usted solicite un reemplazo antes de la fecha de anulación en el frente del cheque original. Si su cheque ya no es válido, usted debe consultar con el Fondo de Propiedades No Reclamadas para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ OCURRE SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, usted debe notificarle de inmediato al Administrador del Acuerdo si se muda o si cambia su dirección postal de cualquier manera.

COURT APPROVED NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT

Jose Chavez v. Equipment Depot California, Inc.
(Riverside Superior Court, Case No. CVRI2403491)

***The Riverside Superior Court 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 a class action lawsuit (“Action”) filed by Plaintiff Jose Chavez against Defendant Equipment Depot California, Inc. (“Equipment Depot” or “Defendant”) for alleged violations of the California Labor Code. In the Action, Plaintiff pursues claims against Defendant and seeks payment of:

- (1) Unpaid wages, statutory damages and penalties, interest, and attorneys’ fees on behalf of the “Class Members” who are defined as “all current and former nonexempt employees employed by Defendant in California during the Class Period of June 21, 2020, through August 16, 2025.
- (2) Penalties under the California Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”) for the “Aggrieved Employees” who are defined as “all current and former nonexempt employees employed by Defendant in California during the PAGA Period of June 20, 2023, through, August 16, 2025.” PAGA is a California law that allows employees to bring claims for civil penalties on behalf of the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”) and all Aggrieved Employees for alleged violations of the Labor Code, and any payment for PAGA penalties shall be paid 75% to the LWDA and 25% to all Aggrieved Employees as civil penalties (rather than wages).

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

«Contact» ILYM ID: «ILYMID»

	Weeks Worked	Your Estimated Share
Class Member	«Class_Workweeks» (During Class Period)	\$«Class_Estimated_Settlement_Amount» (Individual Class Payment)
Aggrieved Employee	«PAGA_Workweeks» (During PAGA Period)	\$«PAGA_Estimated_Settlement_Amount» (Individual PAGA Payment)

Please note that the actual amount you receive may be different from the above and will depend on several factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment then, according to Defendant’s records, you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.) Also, while the range of recovery will differ for Class Members, it is estimated that the average payment will be \$2,161.77, the high payment will be \$4,684.42 and the low payment will be \$35.22. If you believe that you worked more weeks during the periods discussed above, you can submit a challenge by **March 25, 2026 (“Response Deadline”)**. 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 a few options as shown in the Chart below:

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING AND RECEIVE A SETTLEMENT PAYMENT	If you want to receive your full settlement payment, then no further action is required on your part. You will be a “Participating Class Member” (<i>i.e.</i> , a Class Member that did not request exclusion from the Settlement) and will automatically receive a settlement payment if the Settlement receives final approval by the Court. You will be bound by the terms of the Settlement Agreement and will give up your right to sue on the Released Class Claims described in Section 3 .
EXCLUDE YOURSELF	If you do not wish to participate in the settlement of the Class Claims, you may “opt-out” of the settlement of the Class Claims. If you choose to opt-out, you must submit a Request for Exclusion Form by March 25, 2026 (see Section 6 for more details on how to opt-out). If you opt-out, you will no longer be a Class Member, and you will (1) <u>not</u> receive an Individual Class Payment, but you will preserve your right to pursue the Released Class Claims described below subject to applicable statutes of limitations, and (2) be barred from filing an objection to the settlement. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released PAGA Claims. See Section 6 of this Notice.
OBJECT	If you decide to object to the settlement with respect to the Class Claims because you find it unfair or unreasonable, you must submit an Objection Form stating why you object to the settlement by March 25, 2026 (see Section 7 for more details on how to object).
DISPUTE THE NUMBER OF WEEKS WORKED	If you believe the number of workweeks that you were credited with working in the chart above is incorrect, you may submit the enclosed Dispute Form with any supporting evidence to ILYM Group, Inc., (the “Settlement Administrator”), a third party that is responsible for sending this Notice) (see Section 4 for more details on how to submit a Dispute Form). Defendant’s records will be presumed correct, but you may provide evidence to the Settlement Administrator showing how many Work Weeks you believe you should be credited.

YOU MAY ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING, BUT IT’S NOT REQUIRED	
DATE: MAY 26, 2026 TIME: 8:30 A.M.	At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement. 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. See Section 8 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

In the Action, Plaintiff alleged that Defendant violated California labor laws, including the alleged failure to pay proper minimum and overtime wages, failure to provide proper meal and rest breaks, failure to reimburse business expenses, failure to timely pay wages each period and upon separation of employment, and failure to provide accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the PAGA.

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

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

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

Plaintiff and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating to end 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”), 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. So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff is correct on the merits, and has determined only that there is sufficient evidence to suggest that the proposed settlement might be fair, adequate, and reasonable, and that any final determination of those issues will be made at final hearing. The Court preliminarily approved the proposed Settlement, 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 \$515,000.00 as the “Settlement Amount.” Defendant has agreed to pay a Gross Settlement Amount of \$515,000.00 (the “Settlement Amount”) and will deposit the Settlement Amount into an account controlled by Settlement Administrator. The Settlement Administrator will use the Settlement Amount to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel’s attorney’s fees and expenses, the Administrator’s Costs, and PAGA Penalties to be paid to the LWDA. Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Settlement Amount and then checks will be issued approximately 30 days after the Judgment entered by the Court becomes final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if 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 Settlement Amount, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:

A. Up to one-third of the Settlement Amount (\$171,666.66) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$30,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.

B. Up to \$10,000 to the Class Representative as a Service Payment for litigating the Action, working with Class Counsel and representing the Class.

C. \$5,950.00 to the Settlement Administrator for services administering the Settlement.

D. Up to \$25,000 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their share of Weeks Worked during the PAGA Period.

E. 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, approximately \$272,383.33 will form the Net Settlement Amount which will be disbursed to the Participating Class Members by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on the allocation described in Section 4.

4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve a tax allocation with twenty percent (20%) as wages subject to withholding of all applicable local, state and federal taxes, and eighty percent (80%) for interest and statutory penalties (pursuant to, e.g., California Labor Code sections 203, 210, 226) from which no taxes will be withheld.

Although Plaintiff and Defendant have agreed to this method of allocation, 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 Fund, 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 Settlement, unless you opt-out of the Settlement, not later than the Response Deadline. See Section 6 of this Notice for details on how to Opt-Out.

7. The Proposed Settlement Will be Void If the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant has 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. Settlement Administrator. The Court has appointed a neutral company, ILYM Group, Inc., to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion. The Settlement Administrator will also decide any disputes over Weeks Worked, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Settlement Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.

9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Settlement Amount, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant for wages based on the facts alleged in the Action for the duration of the Class Period, which are resolved by this Settlement. The Participating Class Members will be bound by the following release:

All Participating Class Members release the Released Parties (which includes Defendant, together with its officers, directors, employees and agents) from all class action claims that Plaintiff alleged against the Released Parties in the Operative Complaint, based solely upon the facts in the Operative Complaint, including: including all of the following claims for relief: (a) failure to pay or correctly pay/calculate all wages due (including minimum wages, overtime wages, time-and-a-half wages, double-time wages, sick pay, vacation pay, premiums wages, off the clock work, unpaid time, unpaid time due to rounding time, and all other forms of compensation); (b) failure to provide proper meal periods, and to properly provide premium pay in lieu thereof; (c) failure to provide proper rest periods, and to properly provide premium pay in lieu thereof; (d) failure to reimburse business expenses, such as work tools and cellular phones; (e) waiting time penalties; (f) failure to provide complete, accurate or properly formatted wage statements; (g) failure to timely pay wages/waiting time penalties; (h) unfair business practices that could have been premised on the claims, causes of action or legal theories of relief described above or any of the claims, causes of action or legal theories of relief pleaded in the operative complaint; (i) any other claims or penalties under the wage and hour laws pleaded in the Action; and (j) all damages, penalties, interest and other amounts recoverable under said claims, causes of action or legal theories of relief. The time period governing the Released Class Claims shall be the Class Period.

10. Release of Released PAGA Claims. After the Court's judgment is final, and Defendant has paid the Settlement Amount, Plaintiff on behalf of himself, the State of California and the LWDA shall release the Released Parties (which includes Defendant, together with its officers, directors, employees and agents) from all PAGA claims that Plaintiff alleged against the Released Parties, based on the facts stated in the Plaintiff's June 20, 2024, PAGA notice letter to the LWDA and only to the extent that they are alleged in the Consolidated Complaint, including all PAGA

claims seeking civil penalties premised upon: (a) failure to pay or correctly pay/calculate all wages due (including minimum wages, overtime wages, time-and-a-half wages, double-time wages, sick pay, vacation pay, premiums wages, off the clock work, unpaid time, unpaid time due to rounding time, and all other forms of compensation); (b) failure to provide proper meal periods, and to properly provide premium pay in lieu thereof; (c) failure to provide proper rest periods, and to properly provide premium pay in lieu thereof; (d) failure to reimburse business expenses, such as work tools and cellular phones; (e) waiting time penalties; (f) failure to provide complete, accurate or properly formatted wage statements; (g) failure to timely pay wages/waiting time penalties; (h) failure to timely pay wages during employment/failure to pay wages at least two times per month; and (i) all claims under the California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 that could have been premised on the claims, causes of action or legal theories described above or any of the claims, causes of action or legal theories of relief pleaded in the LWDA notice letter dated June 20, 2024 and the Operative Complaint. (The time period governing the PAGA Released Claims shall be the PAGA Period.

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

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, i.e., Class Members who do not opt out of the Settlement, during the Class Period, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member during the Class Period. The entire Net Settlement Amount will be disbursed to all Participating Class Members. If there are any valid and timely Requests for Exclusion, the Settlement Administrator shall proportionally increase the Individual Class Payment for each Participating Class Member according to the number of Weeks Worked, so that the amount actually distributed to Participating Class Members equals one hundred percent (100%) of the Net Settlement Amount.

2. Individual PAGA Payments. The Settlement Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$6,250 by the total number of Weeks Worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period and (b) multiplying the result by the number of Weeks Worked by each individual Aggrieved Employee during the PAGA Period. The Individual PAGA Payments will be reported on IRS Form 1099 if required by current IRS rules.

3. Disputing Weeks Worked. The number of weeks you worked during the Class Period and PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the tables on page 1 of this Notice. You have until March 25, 2026 ("Response Deadline") to dispute the number of Workweeks credited to you by mailing the enclosed Dispute Form to the Settlement Administrator. Section 9 of this Notice has the Settlement Administrator's contact information.

You need to support your dispute by sending copies of the applicable documents or other records. The Settlement Administrator will accept Defendant's calculation of Weeks Worked 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 Settlement Administrator will resolve challenges based on your submission and on input from Class Counsel and Defendant's Counsel. The Settlement 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 and Aggrieved Employees. The Settlement Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (which includes every Class Member who doesn't opt-out) and Aggrieved Employee. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.

2. Aggrieved Employees Only. If you opted out of the Class settlement, but qualify as an Aggrieved Employee, then the Settlement Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee, including those who opt out of the Class Settlement.

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

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

You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Settlement, unless you opt-out of the Settlement, not later than the Response Deadline. To opt-out, you must complete, sign, and mail the accompanying Request for Exclusion Form to the Settlement Administrator, postmarked on or before the Response Deadline (as a reminder, **the “Response Deadline” is March 25, 2026**). Any person who submits a timely Request for Exclusion from the Class Claims (1) will not have any rights under this Settlement, including the right to object, appeal or comment on the Settlement; (2) will not be entitled to receive an Individual Class Payment; (3) will preserve the right to pursue the Released Class Claims, and (4) will not be bound by this Settlement, or the Judgment.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Claims remain eligible to receive an Individual PAGA Payment.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Settlement may wish to object. If you wish to object to the proposed Settlement, you or your own attorney must submit a written objection, on the enclosed Objection Form and include any and all evidence and supporting papers. The Objection Form and any accompanying evidence and papers must be sent to the Settlement Administrator at the address listed in Section 9 of this Notice, **postmarked** on or before the Response Deadline. If you do not comply with these procedures and the deadline for objections, the Court may not consider your objection at the Final Approval Hearing, and you may lose the right to contest the approval of the Settlement. You are still eligible to receive a settlement payment should the settlement become Final even if you object to the settlement. Submitting an objection does not preserve the right to appeal a final judgment. Rather, the right to appeal is preserved by becoming a party of record by timely and properly intervening or filing a motion to vacate the judgment before entry of judgment.

8. WHEN IS THE FINAL APPROVAL HEARING?

On May 26, 2026, the Court will hold a public hearing in Department 1 of the Superior Court for the State of California, County of Riverside, 4050 Main St, Riverside, CA 92501, for the purposes of determining whether the proposed Settlement is fair, adequate and reasonable and should be approved, whether to approve Class Counsel’s applications for attorneys’ fees and costs, whether to approve the payments to the LWDA, whether to approve Plaintiff’s request for the service award, whether to approve the Settlement Administrator’s fees, and whether to approve the Individual Class Payments and Individual PAGA Payments. This hearing may be continued or rescheduled by the Court. Objectors to the proposed settlement will be provided notice in the event that the Final Approval Hearing is continued to a later date. Class Members who support the proposed Settlement do not need to appear at the hearing and do not need to take any other action to indicate their approval. Class Members who object to the proposed Settlement are not required to attend the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

If you have questions about this Notice, the enclosed Request for Exclusion Form, Dispute Form, or Objection Form, or the Settlement itself, or if you did not receive this Notice in the mail and you believe that you are or may be a member of the Class, you should contact the Administrator for more information or to request that a copy of this Notice and request for Exclusion, Objection, and Dispute Forms be sent to you in the mail. If you wish to communicate directly with Class Counsel, you may contact them at the information below. You may also seek advice and guidance from your own private attorney at your own expense if you so desire.

This Notice is only a summary. For more detailed information, you may review the Settlement Agreement, containing the complete terms of the proposed Settlement, which is on file with the Court and attached to the Declaration of Brian J. Mankin in Support of Motion for Preliminary Approval of Class Action Settlement filed on December 11, 2025 and available to be inspected at any time during regular business hours at the Clerk’s Office, Superior Court for the State of California, County of Riverside, 4050 Main St, Riverside, CA 92501. You may also review the pleadings, records, and other papers on file in this lawsuit at the Clerk’s Office or online at <https://epublic-access.riverside.courts.ca.gov/public-portal/>. To access the case file, click on “Case Number Search,” then create a free online account, then type in the case number (CVRI2403491) where requested, and click “Search.” You may also email Class Counsel and request a copy of the Settlement Agreement.

DO NOT TELEPHONE THE COURT TO OBTAIN INFORMATION ABOUT THE SETTLEMENT

The contact information for Class Counsel and the Settlement Administrator are below:

Class Counsel	Settlement Administrator
Brian Mankin, Esq. <i>brian@LMLfirm.com</i> Kristina Bui Carlson, Esq. <i>kristina@LMLfirm.com</i> Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444	ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031 Tustin, CA 92781 Telephone: (888) 250-6810

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

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

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

EXHIBIT “B”

REQUEST FOR EXCLUSION FORM

Jose Chavez v. Equipment Depot California, Inc.
(Riverside Superior Court, Case No. CVRI2403491)

Frank M Grubb

DO YOU WANT TO PARTICIPATE IN THE CLASS ACTION SETTLEMENT AND RECEIVE A SETTLEMENT CHECK? (check the box that applies)

☐

YES: STOP HERE -- DO NOT RETURN THIS FORM. NO FURTHER ACTION IS NEEDED TO PARTICIPATE IN THE SETTLEMENT.

☒

NO: SIGN, DATE AND RETURN THIS FORM TO EXCLUDE YOURSELF FROM THE SETTLEMENT.

By signing below, I am excluding myself from the Class Action Settlement:

I do NOT want to participate in the class action portion of the Settlement in *Chavez v. Equipment Depot California, Inc.*, (Riverside Superior Court Case No. CVRI24034914). I understand by excluding myself that I will no longer be a Class Member, and I will not receive an Individual Class Payment. I further understand that I cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement, and that if I qualify as an Aggrieved Employee (see first page of the Notice), I will receive an Individual PAGA Payment and give up my rights to pursue the Released PAGA Claims even if I exclude myself from the class action portion of the Settlement.

Signed on 03/16/, 2026

Frank M Grubb

MAIL TO THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR, BY U.S. MAIL, POSTMARKED NO LATER THAN MARCH 25, 2026:

Settlement Administrator:

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, California 92781
Telephone: (888) 250-6810