

1 Benjamin H. Haber (SBN 315664)
2 benjamin.haber@wilshirelawfirm.com
3 Daniel J. Kramer (SBN 314625)
4 daniel.kramer@wilshirelawfirm.com
5 Alan Wilcox (SBN 287476)
6 alan.wilcox@wilshirelawfirm.com
7 **WILSHIRE LAW FIRM, PLC**
8 660 S. Figueroa St., Sky Lobby
9 Los Angeles, CA 90017
10 Telephone: (213) 381-9988
11 Facsimile: (213) 381-9989

12 Attorneys for Plaintiffs

13 **SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA**

14 **FOR THE COUNTY OF SAN BERNARDINO**

15 LUZ HERNANDEZ, TYLER SMITH,
16 individually, on behalf of all others similarly
17 situated, the State of California and other
18 aggrieved employees,

19 *Plaintiffs,*

20 v.

21 UNITED GROUND EXPRESS, INC., a
22 corporation; and DOES through 10, inclusive

23 Defendants.

Case No.: CIVSB2326322

CLASS ACTION

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

Date: August 4, 2026
Time: 8:30 a.m.

Judge: Hon. David E. Driscoll
Dept.: S22

1 I, Nick Castro, declare as follows:

2 1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am the
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 Claims Administrator for the above captioned *Hernandez, et*
6 *al. v. United Ground Express, 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 claims administration, pursuant to the
15 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 and Hearing Date for Final Court Approval*, in
18 English, and Spanish (collectively referred to as “Class Notice Packet”); (b) receiving and
19 processing requests for exclusion; (c) resolving Class Members’ disputes over the number of
20 workweeks Defendant has record of them working during the Class Period, which was pre-printed
21 on their individualized Class Notice; (d) calculating individual settlement award amounts; (e)
22 processing and mailing settlement award checks; (f) handling tax withholdings as required by the
23 Settlement and the law; (g) preparing, issuing and filing tax returns and other applicable tax forms;
24 (h) handling the distribution of any unclaimed funds pursuant to the terms of the Settlement; and
25 (i) performing other tasks as the Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM Group to
26 perform.

27 4. On March 25, 2026, ILYM Group received the Court approved text for the Class
28 Notice Packet from Counsel for Plaintiff. ILYM Group prepared a draft of the formatted Class

1 Notice Packet, which was approved by the Parties' Counsel and translated to Spanish prior to
2 mailing.

3 5. On April 7, 2026, ILYM Group received the Class Data file from Counsel for
4 Defendant, which contained the name, social security number, last known mailing address, last
5 known email address, Class Period Workweeks, and PAGA Pay Periods for each Class Member.
6 Pursuant to Defendant's election under Section 8 of the Settlement Agreement (the escalator
7 clause), the "Class Period" means the period from October 30, 2019 to April 12, 2025; the "PAGA
8 Period" means the period from December 11, 2022 to April 12, 2025. The Class Data file was
9 uploaded to our database and checked for duplicates and other possible discrepancies. The Class
10 Data contained 1,369 individuals who worked 74,901.17 Class Period Workweeks and 20,406
11 PAGA Pay Periods.

12 6. As part of the preparation for mailing, all 1,369 names and addresses contained in
13 the Class Data were then processed against the National Change of Address ("NCOA") database,
14 maintained by the United States Postal Service ("USPS"), for purposes of updating and confirming
15 the mailing addresses of the members of the Class before mailing of the Class Notice Packet. The
16 NCOA contains requested change of addresses filed with the USPS. To the extent that an updated
17 address was found in the NCOA database, the updated address was used for the mailing of the
18 Class Notice Packet. To the extent that no updated address was found in the NCOA database, the
19 original address provided by Counsel for Defendant was used for the mailing of the Class Notice
20 Packet.

21 7. On April 24, 2026, the Class Notice Packet was mailed, via U.S. First Class Mail,
22 to all 1,369 individuals contained in the Class Data. Attached hereto, as **Exhibit A**, is a true and
23 correct copy of the mailed Class Notice Packet.

24 8. As of the date of this declaration, 111 Class Notice Packets have been returned to
25 our office as undeliverable. Of the 111 returned Class Notice Packets, none were returned with a
26 forwarding address. ILYM Group performed a computerized skip trace on the 111 returned Class
27 Notice Packets that did not have a forwarding address in an effort to obtain an updated address for
28 the purpose of re-mailing the Class Notice Packet. As a result of this skip trace, 103 updated

addresses were obtained and the Class Notice Packets were promptly re-mailed to those members of the Class, via U.S. First Class Mail.

9. As of the date of this declaration, a total of 103 Class Notice Packets have been re-mailed. Specifically, 103 have been re-mailed as a result of ILYM Group's skip tracing efforts.

10. As of the date of this declaration, a total of 8 Class Notice Packets have been deemed undeliverable. Specifically, 8 Class Notice Packets have been deemed undeliverable as no updated address was found notwithstanding the skip tracing.

11. As of the date of this declaration, ILYM Group has received 1 timely Request for Exclusion. The deadline to request exclusion from the Settlement was June 8, 2026. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any objections to the Settlement. The deadline to submit a written objection to the Settlement was June 8, 2026.

12. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any disputes from Settlement. The deadline to submit a dispute to the Settlement was June 8, 2026.

13. As of the date of this declaration, ILYM Group will report a total of 1,368 Participating Class Members, representing 99.93% of the 1,369 members of the Class. The total number of Class Period Workweeks worked by the Participating Class Members during the class period is 74,868.

14. Participating Class Members will receive a proportional share of the Net Settlement Amount through individual settlement payments, calculated by a pro-rata formula, based on the number of workweeks worked by Class Members during the Class Period. The Net Settlement Amount is the amount remaining after deduction of the Court-approved payments from the Gross Settlement Amount for Class Counsel Fees and Litigation Costs, the Class Representative Service Payment, Administration Expenses Payment to ILYM Group, and the PAGA Penalties allocation, e.g.,

Gross Settlement Amount	\$1,500,000.00
Class Counsel Fees	\$500,000.00
Class Counsel Expenses	\$43,968.53
Class Representative Service Payment - Hernandez	\$15,000.00
Class Representative Service Payment – Smith	\$15,000.00

1	ILYM Group Fees	\$12,950.00
2	LWDA	\$37,500.00
3	PAGA Allocation to Aggrieved Employees	\$12,500.00
4	Net Settlement Amount	\$863,081.47

5 To determine a Participating Class Member's Individual Class Payment, the Net Settlement
6 Amount will be divided by the total number of workweeks worked by all Participating Class
7 Members during the Class Period, multiplied by the number of workweeks worked by that
8 Participating Class Member. Based on these calculations, the Participating Class Members will
9 receive an estimated average gross payment of \$630.91, with the estimated highest gross payment
10 being \$3,273.96, and the estimated lowest gross payment being \$11.52.

11 15. The Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees will be calculated
12 based on the Aggrieved Employee's number of Pay Periods worked during the PAGA Period. The
13 distribution will be divided among all Aggrieved Employees on a pro rata basis, based on the ratio
14 of the PAGA Pay Periods worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period, to the
15 total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period.
16 Based on these calculations, the Aggrieved Employees will receive an estimated average payment
17 of \$12.54, with the estimated highest payment being \$37.98.

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

25 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United
26 States that the foregoing is true and correct to the best of my knowledge and that this Declaration
27 was executed this 13th day of July 2026, at Tustin, California.

28 
NICK CASTRO

EXHIBIT “A”

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

Luz Hernandez, et al., v. United Ground Express, Inc., Case No. CIVSB2326322

The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully!

It is 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 United Ground Express, Inc. (“UGE” or “Defendant” is used herein as a placeholder) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former UGE employees Luz Hernandez and Tyler Smith (collectively, “Plaintiffs”) and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly-paid employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period (October 30, 2019 to April 12, 2025) and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all hourly-paid employees who worked for Defendant during the PAGA Period (December 11, 2022 to April 12, 2025) (“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 \$«CLASSESA» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«PAGAESA»**. 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 did not work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked «CLASSWW» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGAPP» pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks/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 do 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 Plaintiffs and Plaintiffs’ 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 do not 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. If you are an Aggrieved Employee, you will remain eligible for an Individual PAGA Payment even if you exclude yourself from the Class Settlement. 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 Do Not 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 <u>June 8, 2026</u>	If you do not 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 <u>June 8, 2026</u>	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 Plaintiffs who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiffs, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiffs reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the Final Approval Hearing <u>August 4, 2026</u>	The Court’s Final Approval Hearing is scheduled to take place on <u>August 4, 2026</u>. You do not 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 <u>June 8, 2026</u>	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 <u>June 8, 2026</u>. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former UGE employees. The Action accuses UGE of violating California labor laws by, among other things, failing to pay overtime wages, minimum wages, meal period violations, rest period violations, failure to maintain accurate and/or complete records, failure to timely pay final wages during employment and/or at termination, failure to furnish accurate itemized wage statements, paid sick leave violations, failure to reimburse business expenses, failure to pay vested vacation time, unlawful deductions, failure to pay reporting time pay, failure to provide suitable seating, and unfair and/or unlawful competition and/or business practices. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) (“PAGA”). Plaintiffs are represented by attorneys in the Action: Benjamin H. Haber and Daniel J. Kramer of Wilshire Law Firm, PLC (“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 Plaintiffs are correct on the merits. In the meantime, Plaintiffs and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an 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 written settlement agreement (“Agreement”) and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiffs and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court’s Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiffs 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 \$1,500,000.00 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 Representatives’ 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 30 days after the Effective Date of the Agreement.

2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiffs 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 \$500,000.00 (1/3 of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$50,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$15,000.00 to each named Plaintiff as Class Representatives' Service Payments for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. The Class Representatives' Service Payments will be the only monies Plaintiffs will receive other than Plaintiffs' Individual Class Payments and any Individual PAGA Payments.
 - C. Up to \$12,950 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$50,000.00 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. Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 25% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 75% 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 Plaintiffs 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 do not 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 June 8, 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 June 8, 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, ILYM Group, Inc. (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 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 claims 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 that were or could have been asserted based on the facts pled in the Operative Complaint or the PAGA Notice, irrespective of theory of liability. This release specifically includes but is 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 alleged failure to pay for all hours worked (including minimum, straight time, and overtime wages); meal period violations, including but not limited to failure to provide meal periods and failure to correctly calculate the appropriate rate of pay for meal period premiums; rest period violations, including but not limited to failure to authorize and permit rest periods and failure to correctly calculate the appropriate rate of pay for rest period premiums; failure to maintain accurate and/or complete records; failure to timely pay final wages during employment and/or at termination; failure to furnish accurate itemized wage statements; paid sick leave violations, including but not limited to failure to pay sick leave wages and failure to correctly calculate the appropriate rate of pay for sick leave; failure to reimburse business expenses; failure to pay vested vacation time; unlawful deductions; failure to pay reporting time pay; failure to provide suitable seating; unfair and/or unlawful competition and/or business practices; 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, California Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 210, 216, 218, 218.5, 218.6, 221, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 245-248.5, 256, 432, 432.5, 432.7, 510, 512, 516, 558, 558.1, 1024.5, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2699, 2699.3, 2802, 2810.5 and the applicable Wage Orders. 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 claims alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

The LWDA, Plaintiff as a proxy for the State, and 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 or could have been asserted based on the facts pled in the Operative Complaint or the PAGA Notice, irrespective of theory of liability. This release specifically includes but is 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 alleged failure to pay for all hours worked (including minimum, straight time, and overtime wages); meal period violations, including but not limited to failure to provide meal periods and failure to correctly calculate the appropriate rate of pay for meal period premiums; rest period violations, including but not limited to failure to authorize and permit rest periods and failure to correctly calculate the appropriate rate of pay for rest period premiums; failure to maintain accurate and/or complete records; failure to timely pay final wages during employment and/or at termination; failure to furnish accurate itemized wage statements; paid sick leave violations, including but not limited to failure to pay sick leave wages and failure to correctly calculate the appropriate rate of pay for sick leave; failure to reimburse business expenses; failure to pay vested vacation time; unlawful deductions; failure to pay reporting time pay; failure to provide suitable seating; unfair and/or unlawful competition and/or business practices; 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, California Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 210, 216, 218, 218.5, 218.6, 221, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 245-248.5, 256, 432, 432.5, 432.7, 510, 512, 516, 558, 558.1, 1024.5, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 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 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 \$«PAGAESA» 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 June 8, 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.

4. 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 to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Luz Hernandez, et al., v. United Ground Express, Inc.*, Case No. CVSB2326322, 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 June 8, 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 Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 days before the August 4, 2026 Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiffs 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 Plaintiffs are requesting as Class Representatives' 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.ilymgroup.com or the Court's website <https://cap.sb-court.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 wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is June 8, 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 *Luz Hernandez, et al., v. United Ground Express, Inc.*, Case No. CVSB2326322, 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 August 4, 2026 at 8:30 a.m. in Department S22 of the San Bernardino Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415. 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 online remote access (<https://www.sb-court.org/general->

information/remote-access). 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.ilymgroup.com 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 Plaintiffs 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 ILYM Group's website at www.ilymgroup.com. 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://cap.sb-court.org/search>) and entering the Case Number for the Action, Case No. CIVSB2326322.

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

Class Counsel:

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 Angeles, California 90017

Telephone: (213) 784-3830

Facsimile: (213) 381-9989

Settlement Administrator:

Name of Company: ILYM Group, Inc.

Email Address: Claims@ilymgroup.com

Mailing Address: P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

Telephone: (888) 250-6810

Fax Number: (888) 845-6185

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 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 Administrator if you move or otherwise change your mailing address.

AVISO APROBADO POR EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA DE AUDIENCIA PARA SU APROBACIÓN DEFINITIVA POR EL TRIBUNAL

Luz Hernandez, et al., v. United Ground Express, Inc., Caso n.º CIVSB2326322

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

No es correo basura, spam, publicidad ni una oferta de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra United Ground Express, Inc. (“UGE” o “Demandado” se usa en este documento como marcador) por presuntas infracciones salariales y horarias. La Demanda fue presentada por exempleados de UGE, Luz Hernandez y Tyler Smith (conjuntamente, “Demandantes”) y solicita el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para un colectivo de empleados por hora (“Miembros de la Demanda Colectiva”) que trabajaron para Burbank durante el Período de la Demanda Colectiva (del 30 de octubre de 2019 al 12 de abril de 2025) y (2) sanciones en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados de California (“PAGA”) para todos los empleados por hora que trabajaron para el Demandado durante el Período de PAGA (del 11 de diciembre de 2022 al 12 de abril de 2025) (“Empleados Perjudicados”).

La Conciliación propuesta consta de dos partes principales: (1) una Conciliación de la Demanda Colectiva exigiendo al Demandado financiar los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, y (2) una Conciliación de PAGA exigiendo al Demandado financiar los Pagos Individuales de PAGA y pagar sanciones a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **su Pago Individual de la Demanda Colectiva se estima en \$_____ (menos retenciones) y su Pago Individual de PAGA se estima en \$_____**. La cantidad real que pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual de PAGA, entonces, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a un Pago Individual de PAGA en virtud de la Conciliación porque no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó ___ semanas laborales** durante el Período de la Demanda Colectiva y **usted trabajó ___ períodos de pago** durante el Período de PAGA. Si cree que trabajó más semanas/períodos de pago durante cualesquiera de dichos períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente la Conciliación propuesta y ha aprobado este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación definitiva. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no actúa. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente la Conciliación y qué parte de esta se pagará a los Demandantes y a los abogados de los Demandantes (“Abogados de la Demanda Colectiva”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar los pagos previstos en la Conciliación y que obligue a los Miembros de la Demanda Colectiva y a los Empleados Perjudicados a renunciar a su derecho a presentar determinadas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Período de la Demanda Colectiva y/o el Período de PAGA, tiene dos opciones básicas en virtud de la Conciliación:

- (1) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en la Conciliación propuesta y ser elegible para un Pago Individual de la Demanda Colectiva y/o un Pago Individual de PAGA. Sin embargo, como Miembro Participante de la Demanda Colectiva, renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales del Período de la Demanda Colectiva y reclamaciones por sanciones del Período de PAGA contra el Demandado.
- (2) **Excluirse voluntariamente de la Conciliación de la Demanda Colectiva.** Usted puede excluirse

de la Conciliación de la Demanda Colectiva (exclusión voluntaria) enviando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificándolo de otro modo por escrito al Administrador. Si se excluye de la Conciliación, no recibirá un Pago Individual de la Demanda Colectiva. No obstante, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período de la Demanda Colectiva contra el Demandado y, si es un Empleado Perjudicado, seguirá teniendo derecho a un Pago Individual de PAGA. No puede renunciar a la parte de PAGA de la Conciliación propuesta.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que emprenda con respecto a la Conciliación propuesta.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES EN ESTA CONCILIACIÓN

No tiene que hacer nada para participar en la Conciliación	Si no hace nada, será un Miembro Participante de la Demanda Colectiva, elegible para un Pago Individual de la Demanda Colectiva y un Pago Individual de PAGA (si lo hubiera). A cambio, renunciará a su derecho a presentar contra el Demandado las reclamaciones salariales cubiertas por esta Conciliación (Reclamaciones Exoneradas).
Usted puede excluirse de la Conciliación de la Demanda Colectiva pero no de la Conciliación de PAGA La fecha límite de exclusión es el <u>8 de junio de 2026</u>	Si no desea participar plenamente en la Conciliación propuesta, puede excluirse de la Conciliación de la Demanda Colectiva enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante de la Demanda Colectiva y ya no será elegible para un Pago Individual de la Demanda Colectiva. Los Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva no pueden objetar ninguna parte de la Conciliación propuesta. Consulte la Sección 6 del presente Aviso. No puede excluirse de la parte de PAGA de la Conciliación propuesta. El Demandado debe pagar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Perjudicados y los Empleados Perjudicados deben renunciar a su derecho a presentar Reclamaciones Exoneradas (definidas a continuación).
Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva pueden objetar la Conciliación de la Demanda Colectiva pero no la Conciliación de PAGA Las objeciones por escrito deben presentarse antes del <u>8 de junio de 2026</u>	Todos los Miembros de la Demanda Colectiva que no se excluyan voluntariamente (“Miembros Participantes de la Demanda Colectiva”) pueden objetar a cualquier aspecto de la Conciliación propuesta. La decisión del Tribunal sobre la aprobación definitiva de la Conciliación incluirá la determinación de la cantidad que se pagará a los Abogados de la Demanda Colectiva y a los Demandantes que presentaron la Demanda en nombre de la Demanda Colectiva. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Demanda Colectiva o a los Demandantes, pero cada dólar pagado a los Abogados de la Demanda Colectiva y a los Demandantes reduce la cantidad total pagada a los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva. Puede objetar a las cantidades solicitadas por los Abogados de la Demanda Colectiva o los Demandantes si considera que no son razonables. Consulte la Sección 7 del presente Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Definitiva del <u>4 de agosto de 2026</u>	La Audiencia de Aprobación Definitiva del Tribunal está prevista para el <u>4 de agosto de 2026</u> . No tiene que asistir, pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio cargo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva pueden objetar verbalmente la Conciliación en la Audiencia de Aprobación Definitiva. Consulte la Sección 8 del presente Aviso.

Puede impugnar el cálculo de sus Semanas Laborales/Períodos de Pago Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del <u>8 de junio de 2026</u>	La cantidad de su Pago Individual de la Demanda Colectiva y de su Pago de PAGA (en su caso) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período de la Demanda Colectiva y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período de la Demanda Colectiva y el número de Períodos de Pago de PAGA que usted 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, deberá impugnarla antes del <u>8 de junio de 2026</u>. Consulte la Sección 4 del presente Aviso.
---	---

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

Los Demandantes son exempleados de UGE. La Demanda acusa a UGE de violar las leyes laborales de California al, sin limitación, no pagar salarios por horas extras, salarios mínimos, violaciones de los períodos de comida, violaciones de los períodos de descanso, no mantener registros precisos y/o completos, no pagar puntualmente los salarios finales durante el empleo y/o al término del mismo, no proporcionar declaraciones salariales desglosadas y precisas, violaciones de los permisos por enfermedad remunerados, no reembolsar gastos comerciales, no pagar las vacaciones acumuladas, deducciones ilegales, no pagar la remuneración por presentarse al trabajo, no proporcionar asientos adecuados, y competencia y/o prácticas comerciales desleales y/o ilegales. Basándose en las mismas reclamaciones, los Demandantes también ha presentado una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados de California (secciones 2698 y siguientes del Código Laboral) (“PAGA”). Los Demandantes están representados por abogados en la Demanda: Benjamin H. Haber y Daniel J. Kramer de Wilshire Law Firm, PLC (“Abogados de la Demanda Colectiva”). El Demandado niega rotundamente haber violado ninguna ley ni haber dejado de pagar ningún salario y sostiene que cumplió todas las leyes aplicables.

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

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o los Demandantes tienen razón en cuanto al fondo. Mientras tanto, los Demandantes y el Demandado contrataron a un mediador neutral y con experiencia con el fin de resolver la Demanda negociando la resolución del caso por acuerdo (conciliación del caso) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y acordando solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia finalizando la Demanda y haciendo cumplir el Acuerdo, los Demandantes y el Demandado han negociado una propuesta de Conciliación que está sujeta a la Aprobación Definitiva del Tribunal. Ambas partes acuerdan que la Conciliación propuesta es un compromiso de las reclamaciones en litigio. Al acordar la conciliación, el Demandado no admite ninguna violación ni reconoce el fundamento de ninguna reclamación.

Los Demandantes y los Abogados de la Demanda Colectiva creen firmemente que la Conciliación es una buena opción para usted ya que consideran que: (1) el Demandado ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de continuar con el litigio; y (2) la Conciliación es lo más conveniente para los Miembros de la Demanda Colectiva y los Empleados Perjudicados. El Tribunal aprobó preliminarmente la Conciliación propuesta por considerarla justa, razonable y adecuada, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar su Aprobación Definitiva.

3. ¿CUÁLES SON LOS TÉRMINOS IMPORTANTES DE LA CONCILIACIÓN PROPUESTA?

1. El Demandado pagará \$1,500,000.00 como el Monto Bruto de la Conciliación (Conciliación Bruta). El Demandado ha acordado depositar la Conciliación Bruta en una cuenta controlada por el Administrador de la Conciliación. El Administrador utilizará la Conciliación Bruta para pagar los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, los Pagos Individuales de PAGA, los Pagos por Servicios a los Representantes de la Demanda Colectiva, los honorarios y gastos de abogados de la Demanda Colectiva, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Definitiva, el Demandado

financiará la Conciliación Bruta no más de 30 días a partir de la Fecha de Entrada en Vigor del Acuerdo.

2. Deducciones aprobadas por el Tribunal de la Conciliación Bruta. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, los Demandantes y/o los Abogados de la Demanda Colectiva solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones de la Conciliación Bruta, cuyas cantidades serán decididas por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Definitiva:
 - A. Hasta \$500,000.00 (1/3 de la Conciliación Bruta) a los Abogados de la Demanda Colectiva por honorarios de abogados y hasta \$50,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de la Demanda Colectiva han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin recibir ningún pago.
 - B. Hasta \$15,000.00 a cada Demandado nombrado como Pagos por Servicios de Representación de la Demanda Colectiva por interponer la Demanda, colaborar con Abogados de la Demanda Colectiva y representar a la Demanda Colectiva. Los Pagos por Servicios de Representación de la Demanda Colectiva serán el único dinero que los Demandantes recibirán además de los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva de los Demandantes y cualesquiera Pagos Individuales de PAGA.
 - C. Hasta \$12,950 al Administrador por los servicios de administración de la Conciliación.
 - D. Hasta \$50,000.00 por Sanciones de PAGA, asignando un 75% al Pago de PAGA de la LWDA y un 25% a los Pagos Individuales de PAGA para los Empleados Perjudicados en función de sus Períodos de Pago del Período de PAGA.

Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

3. Conciliación Neta distribuida a los Miembros de la Demanda Colectiva. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto de la Conciliación Bruta (la “Conciliación Neta”) haciendo Pagos Individuales de la Demanda Colectiva a los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva en función de sus semanas laborales del Período de la Demanda Colectiva.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros de la Demanda Colectiva. Los Demandantes y el Demandado están solicitando al Tribunal que apruebe una distribución del 10% de cada Pago Individual de la Demanda Colectiva a salarios imponibles (“Parte Salarial”) y el 90% a intereses, etc. (“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 que adeuden por la Parte Salarial). Los Pagos Individuales de PAGA se contabilizan como sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de la Conciliación en formularios 1099 del IRS.

Aunque los Demandantes y el Demandado han acordado estas distribuciones, ninguna de las partes le asesora sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en concepto de impuestos. Usted es responsable del pago de todos los impuestos (incluidas las sanciones y los intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido de la Conciliación propuesta. Si tiene alguna duda sobre las consecuencias fiscales de la Conciliación propuesta, consulte a un asesor fiscal.

5. Necesidad de cobrar inmediatamente los cheques de pago. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales de la Demanda Colectiva y Pagos Individuales de PAGA mostrará la fecha de vencimiento del cheque (la fecha de cancelación) . Si no lo cobra antes de la fecha de cancelación, su cheque se cancelará 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 al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor, debe consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de Exclusión de la Conciliación de la Demanda Colectiva (exclusiones voluntarias). Usted será tratado como un Miembro Participante de la Demanda Colectiva, participando plenamente en la Conciliación de la Demanda Colectiva, a menos que usted notifique por escrito al Administrador, a más tardar el 8 de junio de 2026, que desea excluirse. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviando una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes del 8 de junio de 2026, la Fecha Límite de Respuesta. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro de la Demanda Colectiva o de su representante indicando el nombre, dirección actual y número de teléfono del Miembro de la Demanda Colectiva, y una declaración sencilla decidiendo excluirse de la Conciliación. Los Miembros Excluidos de la Demanda Colectiva (es decir, los Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva) no recibirán Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones salariales y horarias contra el Demandado.

Usted no puede excluirse de la parte de PAGA de la Conciliación. Los Miembros de la Demanda Colectiva que se excluyan de la Conciliación de la Demanda Colectiva (Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva) siguen siendo elegibles para Pagos Individuales de PAGA y se les exige renunciar a su derecho a presentar reclamaciones PAGA contra el Demandado basadas en los hechos del Período de la Conciliación de PAGA alegados en la Demanda.

7. La Conciliación propuesta se anulará si el Tribunal deniega su aprobación definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Definitiva de la Conciliación o que se niegue 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, la Conciliación se anulará: el Demandado no pagará ningún dinero y los Miembros de la Demanda Colectiva no exonerarán de ninguna reclamación contra el Demandado.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, ILYM Group, Inc. (el “Administrador”) para enviar este Aviso, calcular y realizar los pagos, y tramitar las solicitudes de exclusión de los Miembros de la Demanda Colectiva. El Administrador también decidirá sobre las impugnaciones de semanas laborales de los Miembros de la Demanda Colectiva, enviará y reenviará los cheques de la Conciliación y los formularios fiscales, y realizar otras tareas necesarias para administrar la Conciliación. La información de contacto del Administrador figura en la Sección 9 del presente Aviso.
9. Exoneración de los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva. Después de que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado totalmente la Conciliación Bruta y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros de la Conciliación de la Demanda Colectiva estarán legalmente impedidos de reclamar cualquiera de las reclamaciones exoneradas en virtud de la Conciliación. Esto significa que, a menos que usted se haya excluido válidamente de la Conciliación de la Demanda Colectiva, no podrá demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por reclamaciones alegadas en la Demanda y se resuelve mediante esta Conciliación.

Los Miembros de la Conciliación de la Demanda Colectiva estarán obligados por la siguiente exoneración:

Todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, exoneran a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones que se presentaron en la Querella Operativa o el Aviso de PAGA, independientemente de la teoría de responsabilidad. Esta exoneración incluye específicamente, sin limitación, las reclamaciones estatales en materia de salarios y horarios por cualquier infracción del Código Laboral de California y de la Ley de Competencia Desleal, basadas en la supuesta falta de pago por parte del Demandado de todas las horas trabajadas (incluidos los salarios mínimos, las horas ordinarias y las horas extraordinarias); violaciones de los períodos de comida, incluyendo, sin limitación, no proporcionar períodos de comida y no calcular correctamente la tarifa salarial correspondiente a las primas por períodos de comida; violaciones de los períodos de descanso, incluyendo, sin limitación, no autorizar ni permitir períodos de descanso y no calcular correctamente la tarifa salarial correspondiente a las primas por períodos de descanso; no mantener registros precisos y/o completos; no pagar a tiempo

los salarios finales durante la relación laboral y/o al término de la misma; no proporcionar recibos de salario desglosados y precisos; violaciones relacionadas con los permisos remunerados por enfermedad, incluyendo, sin limitación, no pagar los salarios correspondientes a dichos permisos y no calcular correctamente la tarifa salarial aplicable a los mismos; no reembolsar los gastos comerciales; no pagar el tiempo de vacaciones adquirido; deducciones ilegales; no pagar la remuneración por presentarse a trabajar; no proporcionar asientos adecuados; competencia y/o prácticas comerciales desleales y/o ilegales; y todos los daños y perjuicios, intereses, sanciones, honorarios de abogados, costas y otras cantidades recuperables en virtud de dichas causas de acción conforme a la legislación de California, en la medida en que lo permita la ley, incluyendo, sin limitación, las secciones 201, 202, 203, 204, 210, 216, 218, 218.5, 218.6, 221, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 245-248.5, 256, 432, 432.5, 432.7, 510, 512, 516, 558, 558.1, 1024.5, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2699, 2699.3, 2802, 2810.5 del Código Laboral de California y las Órdenes Salariales aplicables. Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva no exoneran ninguna otra reclamación, incluyendo reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Equidad en el Empleo y la Vivienda, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, indemnización laboral, o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de la Demanda Colectiva.

10. Exoneración de PAGA de los Empleados Perjudicados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva y el Demandado haya pagado la Conciliación Bruta (y pagado por separado los impuestos sobre la nómina del empleador), todos los Empleados Perjudicados tendrán prohibido presentar reclamaciones PAGA contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no de la Conciliación. Esto significa que todos los Empleados Perjudicados, incluyendo aquellos que sean Miembros Participantes de la Demanda Colectiva y aquellos que se excluyan de la Conciliación de la Demanda Colectiva, no podrán demandar, continuar demandando o participar en ninguna otra demanda PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas basándose en los hechos del Período de la Conciliación de PAGA alegados en la Demanda y resueltos por esta Conciliación.

Las exoneraciones de los Empleados Perjudicados para los Miembros Participantes y No Participantes de la Demanda Colectiva son las siguientes:

Se considera que la LWDA, Demandante en representación del Estado, y todos los Empleados Perjudicados exoneran, en nombre propio y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, tanto actuales como anteriores, de todas las reclamaciones por sanciones en virtud de la PAGA que se hayan interpuesto o pudieran haberse interpuesto sobre la base de los hechos alegados en la Querella Operativa o en el Aviso de PAGA, independientemente de la teoría de responsabilidad. Esta exoneración incluye específicamente, sin limitación, las reclamaciones estatales en materia de salarios y horarios por cualquier infracción del Código Laboral de California y de la Ley de Competencia Desleal, basadas en la supuesta falta de pago por parte del Demandado de todas las horas trabajadas (incluidos los salarios mínimos, las horas ordinarias y las horas extraordinarias); violaciones de los períodos de comida, incluyendo, sin limitación, no proporcionar períodos de comida y no calcular correctamente la tarifa salarial correspondiente a las primas por períodos de comida; violaciones de los períodos de descanso, incluyendo, sin limitación, no autorizar ni permitir períodos de descanso y no calcular correctamente la tarifa salarial correspondiente a las primas por períodos de descanso; no mantener registros precisos y/o completos; no pagar a tiempo los salarios finales durante la relación laboral y/o al término de la misma; no proporcionar recibos de salario desglosados y precisos; violaciones relacionadas con los permisos remunerados por enfermedad, incluyendo, sin limitación, no pagar los salarios correspondientes a dichos permisos y no calcular correctamente la tarifa salarial aplicable a los mismos; no reembolsar los gastos comerciales; no pagar el tiempo de vacaciones adquirido; deducciones ilegales; no pagar la remuneración por presentarse a trabajar; no proporcionar asientos adecuados; competencia y/o prácticas comerciales desleales y/o ilegales; y todos los daños y perjuicios, intereses, sanciones, honorarios de abogados, costas y otras cantidades recuperables en virtud de dichas causas de acción conforme a la legislación de California, en la medida en que lo permita la ley, incluyendo, sin limitación, las secciones 201, 202, 203, 204, 210, 216,

218, 218.5, 218.6, 221, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 245-248.5, 256, 432, 432.5, 432.7, 510, 512, 516, 558, 558.1, 1024.5, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2699, 2699.3, 2802, 2810.5 del Código Laboral de California durante el Período de PAGA. Los Empleados Perjudicados solo exoneran estas reclamaciones para la duración del Período de PAGA.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ MI PAGO EL ADMINISTRADOR?

1. Pagos Individuales de la Demanda Colectiva. El Administrador calculará los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva (a) dividiendo el Monto Neto de la Conciliación entre el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro Participante de la Demanda Colectiva.
2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo \$___ entre el número total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Perjudicados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago del Período de PAGA trabajados por cada Empleado Perjudicado.
3. Impugnaciones de Semanas Laborales/Períodos de Pago. El número de Semanas Laborales de la Demanda Colectiva que usted trabajó durante el Período de la Demanda Colectiva y/o Períodos de Pago de PAGA que usted trabajó durante el Período de PAGA, según están reflejados en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el 8 de junio de para impugnar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le han acreditado. Puede presentar su impugnación enviando una carta firmada al Administrador por correo postal, electrónico o fax. En la Sección 9 del presente Aviso se encuentra la información de contacto del Administrador.

Usted necesita justificar su impugnación enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de Semanas Laborales en Cuestión y/o Períodos de pago de PAGA del Demandado basándose en los registros del Demandados como exacto a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Usted debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no se le devolverán. El Administrador resolverá las impugnaciones de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago de PAGA basándose en su presentación y en los aportes de los Abogados de la Demanda Colectiva (que abogarán en nombre de los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva) y los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar o impugnar su decisión definitiva.

5. ¿CÓMO SE ME PAGARÁ?

1. Miembros Participantes de la Demanda Colectiva. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque a cada Miembro Participante de la Demanda Colectiva (es decir, a cada Miembro de la Demanda Colectiva que no se excluya) incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Perjudicados. El cheque único combinará el Pago Individual de la Demanda Colectiva y el Pago Individual de PAGA.
2. Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva. El Administrador enviará, por correo de EE. UU., un único cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Perjudicado que se excluya de la Conciliación de la Demanda Colectiva (es decir, a cada Miembro No Participante de la Demanda Colectiva).

Su cheque se enviará a la misma dirección que este Aviso. Si cambia de dirección, notifíquelo al Administrador lo antes posible. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO ME EXCLUYO DE LA CONCILIACIÓN DE LA DEMANDA COLECTIVA?

Presente una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en la Conciliación. El Administrador le excluirá en base a cualquier escrito comunicando su petición de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como *Luz Hernandez, et al., v. United Ground Express, Inc.*, Caso n.º CVSB2326322, e incluir su información

identificativa (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de la seguridad social a efectos de verificación). Debe presentar la solicitud usted mismo. Si lo hace otra persona, la solicitud no será válida. **Debe enviar al Administrador su solicitud de exclusión antes del 8 de junio de 2026, o será inválida.** La Sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO OBJETO LA CONCILIACIÓN?

Únicamente los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva tienen derecho a objetar la Conciliación. Antes de decidir si objetar o no, tal vez desee ver lo que los Demandantes y el Demandado piden al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días antes del 4 de agosto de 2026, la Audiencia de Aprobación Definitiva, los Abogados de la Demanda Colectiva y/o los Demandantes presentará al Tribunal (1) una Moción para la Aprobación Definitiva que incluya, entre otras cosas, las razones por las que la Conciliación propuesta es justa, Y (2) una Moción para Honorarios, Gastos de Litigio, y Pagos por Servicios indicando (i) la cantidad que los Abogados de la Demanda Colectiva solicitan en concepto de honorarios de abogados y gastos del litigio; y (ii) la cantidad que los Demandantes solicita como Pago por Servicios de Representación de la Demanda Colectiva. Previa solicitud razonable, los Abogados de la Demanda Colectiva (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 del presente Aviso) le enviará copias de estos documentos sin coste alguno para usted. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador en www.ilymgroup.com o en el sitio web del Tribunal <https://cap.sb-court.org/search>.

Un Miembro Participante de la Demanda Colectiva que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo o de la Moción de Aprobación Definitiva puede objetar, por ejemplo, que la Conciliación propuesta es injusta, o que las cantidades solicitadas por los Abogados de la Demanda Colectiva o los Demandantes son demasiado altas o bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 8 de junio de 2026.** Asegúrese de indicar al Administrador qué objeta, por qué lo hace y los hechos que apoyan su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como *Luz Hernandez, et al., v. United Ground Express, Inc.*, Caso n.º CVSB2326322, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firme la objeción. La Sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante de la Demanda Colectiva puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que objete a su cargo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Definitiva. Usted (o su abogado) debe estar preparado para exponer al Tribunal su objeción, los motivos de la misma y los hechos que la fundamentan. Consulte la Sección 8 del presente Aviso (a continuación) para más información sobre la Audiencia de Aprobación Definitiva.

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

Puede asistir, aunque no tiene que hacerlo, a la Audiencia de Aprobación Definitiva el 4 de agosto de 2026 a las 8:30 a.m. en el Departamento S22 del Tribunal Superior de San Bernardino, localizado en 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Definitiva de la Conciliación y qué cantidad de la Conciliación Bruta se pagará a los Abogados de la Demanda Colectiva, a los Demandantes y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados de la Demanda Colectiva y a los Abogados de la Defensa a presentar sus comentarios antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personal o virtualmente a través del acceso remoto en línea (<https://www.sb-court.org/general-information/remote-access>). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada. Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Definitiva. Debe consultar la página web del Administrador www.ilymgroup.com con antelación o contacte a los Abogados de la Demanda Colectiva para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y los Demandantes han prometido hacer en virtud de la Conciliación propuesta. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento de la Conciliación es ir al sitio web de ILYM Group en www.ilymgroup.com. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Demanda Colectiva o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior visitando

(<https://cap.sb-court.org/search>) e ingresando el Número de Caso para la Demanda, Caso n.º CIVSB2326322.

**NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN
SOBRE LA CONCILIACIÓN.**

Abogados de la Demanda Colectiva:

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 Angeles, California 90017

Teléfono: (213) 784-3830

Facsímil: (213) 381-9989

Administrador de la Conciliación:

Nombre de la compañía: ILYM Group, Inc.

Dirección de correo electrónico: Claims@ilymgroup.com

Dirección postal: P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

Teléfono: (888) 250-6810

Número de fax: (888) 845-6185

10. ¿Y SI PIERDO MI CHEQUE DE LA CONCILIACIÓN?

Si pierde o extravía su cheque de la Conciliación antes de cobrarlo, el Administrador se lo reemplazará siempre que solicite el reemplazo antes de la fecha de cancelación que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya ha caducado, debe consultar al Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿Y SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar inmediatamente al Administrador si se muda o cambia de otro modo su dirección postal.