

**NOTICE OF PROPOSED CLASS ACTION SETTLEMENT AND
HEARING DATE FOR COURT APPROVAL**

Martin Torres, et al. vs. Rapid Manufacturing, et al., Case No. 30-2019-01089455-CU-OE-CXC

As a non-exempt employee of Rapid Manufacturing or a non-exempt employee of Affluent Staffing, LLC placed at Rapid Manufacturing in California at any time from August 9, 2015 through November 5, 2020, you may be entitled to receive money from a class action settlement.

Please provide current address (if different) here:

CPT ID: «ID»

«EmployeeName»

«Address1»«Address2»

«City», «State» «Zip»

*The Orange County Superior Court has authorized this Class Notice.
This is not a solicitation from a lawyer.*

IF YOU WORKED AS A NON-EXEMPT EMPLOYEE OF RAPID MANUFACTURING OR A NON-EXEMPT EMPLOYEE OF AFFLUENT STAFFING, LLC PLACED AT RAPID MANUFACTURING IN CALIFORNIA AT ANY TIME FROM AUGUST 9, 2015 THROUGH NOVEMBER 5, 2020, YOU MAY BE ENTITLED TO RECEIVE MONEY FROM A CLASS ACTION SETTLEMENT.

- A proposed settlement of \$800,000.00 (the “Gross Settlement Amount”) will be used to pay claims to: all non-exempt employees of Rapid Manufacturing and all non-exempt employees of Affluent Staffing, LLC placed at Rapid Manufacturing in California at any time from August 9, 2015 through November 5, 2020 (such periods of time, the “Class Period” and such employees, the “Class Members”).
- The settlement resolves a lawsuit entitled *Martin Torres, et al. vs. Rapid Manufacturing, et al.*, Case No. 30-2019-01089455-CU-OE-CXC (the “Lawsuit”) over whether Rapid Manufacturing and Affluent Staffing, LLC properly paid employees for all hours worked, provided employees meal and rest periods, and other legal consequences that would follow from not doing so, provided accurate wage statements, paid all wages upon termination, reimbursed employees for necessary business expenses, and kept required payroll records. This settlement avoids the costs and risks from continuing the Lawsuit, pays money to persons like you, and releases Rapid Manufacturing and Affluent Staffing, LLC.
- The Court has not made a determination of the validity of the claims in the Lawsuit. Rapid Manufacturing and Affluent Staffing, LLC deny any and all liability arising from any of the claims and contend that at all relevant times it properly compensated all employees and fully complied with all applicable laws.
- Class Members will receive a payment based on the number of workweeks worked, rounded up to the nearest full workweek, during the Class Period.
- **PLEASE READ THIS CLASS NOTICE CAREFULLY. YOUR LEGAL RIGHTS ARE AFFECTED BY IT.**

HOW MUCH WILL I GET?

You worked a total number of «MainClass_TotalWorkWeeks» Workweeks during the Class Period and a total number of «PAGAClass_TotalWorkWeeks» Workweeks during the PAGA Period.

Based on your workweeks it is expected that your gross settlement payment before payroll taxes is approximately «Total_estAmount».

Each settlement payment will be allocated as follows for tax purposes: 10% as wages, to be reported on an IRS W-2, and which will be reduced for the Class Member's share of taxes and withholdings; and 90% as interest, penalties, and liquidated damages, which portion shall be reported on an IRS Form 1099, and which will not be subject to reduction for taxes and withholdings.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

DO NOTHING	If you do not do anything, you will receive a payment and give up your legal rights to pursue claims released by the settlement of the Lawsuit. If the Court grants final approval of the Settlement, the Administrator will mail your check to the address on file for you. You will have 180 days to cash the check. If you do not cash the check, the money will revert to the state, but you will still be deemed to have released your claims.
OPT OUT	If you opt out, you will not receive any payment and will retain your legal rights to pursue claims that would otherwise be released by the settlement of the Lawsuit. You may opt out by following the procedures set forth below.
OBJECT TO THE SETTLEMENT	If you do not opt out, you may write to the Settlement Administrator, CPT Group, Inc., about why you do not like the settlement and they will forward your concerns to counsel which will then be provided to the Court. You may object by following the procedures set forth below.
OBJECT TO THE WORKWEEK CALCULATION	If you believe that you worked a different amount of workweeks than identified above, you may object to that calculation by following the procedures set forth below.
ATTEND A HEARING	You have the right to attend a fairness hearing that will be conducted by the Court, but you are not required to attend. Regardless of whether you timely file and serve a written objection, you may ask to speak about your objection at the hearing. You can also send a letter to the Settlement Administrator, CPT Group, Inc., providing notice of your intention to appear and speak at the hearing.

IMPORTANT INFORMATION ABOUT THE PROPOSED SETTLEMENT**1. Why did I get this Class Notice?**

You were sent this Class Notice because you have a right to know about the proposed settlement in the Lawsuit and about all of your options before the Court rules on whether to finally approve the settlement. If the Court approves the settlement, and after any objections and appeals are resolved, a "Settlement Administrator" appointed by the Court will make the payments that the settlement allows. This Class Notice explains the Lawsuit, the proposed settlement, your legal rights, and what benefits are available and how to receive them.

The Court in charge of this case is the Orange County Superior Court. The person who sued is called "Plaintiff" and the organizations they sued are called "Defendants."

2. What is the Lawsuit about?

The Representative Plaintiffs, Martin Torres and Frank Gonda, sued Rapid Manufacturing and Affluent Staffing, LLC

regarding allegations that they violated the California Labor Code, the California Business and Professions Code, including causes of action for: (1) Failure to Pay Minimum Wages; (2) Failure to Pay Wages and Overtime Under Labor Code § 510; (3) Meal Period Liability Under Labor Code § 226.7; (4) Rest-Break Liability Under Labor Code § 226.7; (5) Violation of Labor Code § 226(a); (6) Violation of Labor Code § 203; (7) Failure to Reimburse Necessary Business Expenses pursuant to Labor Code § 2802; (8) Violation of Business & Professions Code § 17200, *et seq.*; (9) Penalties Pursuant to Labor Code § 2698, *et seq.*; and (10) Failure to Keep Required Payroll Records under Labor Code §§ 226, 1174, and 1174.5.

3. Why is there a settlement?

The parties disagree on the probable outcome of the case with respect to liability, damages, and how much money could be recovered if the Representative Plaintiffs won at trial. There has been no trial in this case and the Court has not decided in favor of the Representative Plaintiffs, Rapid Manufacturing, or Affluent Staffing, LLC. Instead, both sides recognize the risks, expenses, and disruption associated with continued litigation and they have therefore chosen to resolve their differences by entering into a settlement. By doing so, the parties can avoid the cost of a trial. The parties entered into this settlement after arms-length negotiations while using the services of an experienced and neutral mediator. The Representative Plaintiffs and Class Counsel believe that the proposed settlement is fair and reasonable and is in the best interest of the Class Members.

4. What should I do?

You can do nothing, and if you are entitled to a payment you will be paid. Be mindful, however, that if this Class Notice reaches you and the address where you now live is different, you need to contact the Settlement Administrator and provide updated information so that any future correspondence or the settlement check itself reaches you and is not returned as an address unknown.

5. How much will my payment be?

After all fees, costs, and offsets are taken as set forth under Section IV of the parties' Joint Stipulation of Class Settlement (which is available for review), the remainder will be used to pay Class Members a pro-rata payment based on the number of workweeks each Class Member worked during the Class Period.

Under the proposed Settlement, Rapid Manufacturing and Affluent Staffing, LLC will pay \$800,000 to fully and finally resolve all claims in the Action (the "Gross Settlement Amount"). The amount to be distributed to Class Members who do not exclude themselves from the settlement (the "Net Fund Value") will be the Gross Settlement Amount, minus the following amounts: (a) Settlement Administration Costs, which shall not exceed \$21,000; (b) enhancement payments to the two Plaintiffs not to exceed \$5,000 each for their work and efforts in prosecuting this case (total for both Plaintiffs \$10,000); (c) Class Counsel's attorney's fees not to exceed one-third of the Gross Settlement Amount, or \$266,666.66; (d) reimbursement of Class Counsel's actual litigation costs and expenses in an amount not to exceed \$17,000; and (e) payment of \$30,000 for civil penalties under the Private Attorneys' General Act ("PAGA"), where 75% (\$22,500) will be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA") ("LWDA Payment") and 25% (\$7,500) will be paid to the Aggrieved Employees ("PAGA Aggrieved Employee Payment"). The attorneys' fees, litigation costs and expenses, enhancement payment, Settlement Administration Costs, and PAGA Payment are all subject to Court approval. The Net Fund Value will be used to pay Class Members a pro-rata payment based on the number of workweeks each Class Member worked during the Class Period. Additionally, the PAGA Aggrieved Employee Payment will be used to pay Aggrieved Employees a pro-rata payment based on the number of workweeks each individual worked during the PAGA period which is from August 9, 2018 through November 5, 2020.

If you do not dispute your workweek calculation, and do not opt out of the settlement, you will be bound by the settlement and receive a settlement payment. **In other words, you do not need to take any action to receive a settlement payment.**

6. When would I get my payment?

The Court will hold a hearing on **November 4, 2022 at 9:00 a.m.** to decide whether to approve the proposed settlement. If the Court approves the settlement and anyone objects, there may be appeals. It is always uncertain when these objections and appeals can be resolved, and resolving them can take time. To check on the progress of the settlement, call the Settlement Administrator at 1(888) 398-3423, or contact Class Counsel (see below for Class Counsel's contact information.). *Please be patient.*

7. What am I releasing?

Upon the Court's final approval of the settlement, Plaintiffs and Class Members who have not effectively opted-out of the settlement as described below, fully release Rapid Manufacturing, and their past, present and/or future, direct and/or indirect, officers, directors, members, managers, employees, agents, principals, heirs, accountants, auditors, consultants, representatives, attorneys, insurers, partners, investors, shareholders, administrators, parent companies, subsidiaries, affiliates, divisions, predecessors, successors, assigns, and joint venturers, if any, without limitation ("Released Parties") of all causes of action and factual or legal theories that were alleged in the operative complaints or that could have been alleged against Defendant based on the facts contained in the operative complaints, including all of the following claims for relief: (a) failure to pay all regular wages, minimum wages and overtime wages due; (b) failure to provide proper meal and rest periods, and to properly provide premium pay in lieu thereof; (c) failure to provide complete, accurate or properly formatted wage statements; (d) waiting time penalties; (e) failure to reimburse all necessary business expenditures; (f) failure to maintain accurate records; (g) 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; (h) 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 operative complaint; (i) any other claims or penalties under the California Labor Code or other 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 covered by this release is August 9, 2015 through November 5, 2020.

8. How can I opt out of this settlement?

You can opt out of this settlement and retain your rights. You will have 60 days from the date of mailing of this Class Notice to opt out of this settlement. To do so, you must fill out the Request for Exclusion Form with your name, address, and signature. You must sign and return the Request for Exclusion Form and it must be mailed to the Settlement Administrator, CPT Group, Inc., 50 Corporate Park, Irvine, California 92606 and be postmarked no later than **October 4, 2022**, or it will not be considered and you will be bound by the settlement. If you opt out of the Class, you will no longer be a member of the Class, you will be barred from participating in this Class Settlement, you will receive no settlement payment or other benefit from this Class Settlement. By opting out of the Class, you will retain whatever individual rights or claims you may have, if any, against Defendant, and you will be free to pursue them on an individual basis, if you choose to do so. Notwithstanding, all Aggrieved Employees will be issued payment of their PAGA Aggrieved Employees Payment regardless of whether they opt out of the Class Settlement.

9. Do I have a lawyer in this case?

The Court has appointed David Yeremian of DAVID YEREMIAN & ASSOCIATES, INC., 535 N. Brand Blvd., Suite 705, Glendale, California 91203, telephone 818.230.8380 and Walter Haines of UNITED EMPLOYEES LAW GROUP, P.C., 5500 Bolsa Avenue, Suite 201, Huntington Beach, California 92649 to represent you and other Class Members in the Lawsuit. These lawyers are called Class Counsel. They will be compensated from the Total Settlement Amount as discussed in this Class Notice. If you want to be represented by your own lawyer, you may hire one at your own expense.

10. How will the lawyers be paid?

Class Counsel will ask the Court to award them fees up to one-third of the Gross Settlement Amount. Class Counsel will also ask the Court to award them costs incurred in connection with the Lawsuit. The Court may choose to award less than the amount requested by Class Counsel. Class Counsel will be splitting the attorneys' fees for working together on this case as follows: United Employees Law Group, P.C. shall receive 33 and 1/3% of the total legal fees received plus \$5,000.00 and David Yeremian & Associates, Inc. shall receive the remaining balance of the total legal fees received.

11. How do I tell the Court that I do not like the settlement?

You can ask the Court to deny approval by filing an objection. You cannot ask the Court to order a larger settlement; the Court can only approve or deny the settlement. If the Court denies the settlement, no settlement payments will be sent out and the Lawsuit will continue. If that is what you want to happen, you must object.

You may object to the proposed settlement in writing. You will have 60 days from the date of mailing of this Class Notice to object to this settlement in writing. To do so, you must fill out the Objection Form with your name, address, and signature. You must also state your reasons for objecting to the settlement. You must sign and return the Objection Form and it must be mailed out to the Settlement Administrator CPT Group, Inc., 50 Corporate Park, Irvine, California 92606, and be filed or postmarked on or before **October 4, 2022**. You may also appear at the Final Approval Hearing, either in person or through your own attorney. If you appear through your own attorney, you are responsible for paying that attorney.

12. How do I dispute my workweek calculation?

To the extent you would like to dispute your employment dates or the number of workweeks with which you have been credited, you must mail the Dispute Form to Settlement Administrator at CPT Group, Inc., 50 Corporate Park, Irvine, California 92606 and postmarked on or before **October 4, 2022**. You may produce evidence to the Settlement Administrator showing that such information is inaccurate. Rapid Manufacturing and Affluent Staffing, LLC may respond with any additional information or records. The Settlement Administrator may rely on Rapid Manufacturing and Affluent Staffing, LLC's records without further foundation to perform its calculus but must give fair weight to records provided by you. The Settlement Administrator will make a recommendation and you may either accept it or reject it.

13. When and where will the Court decide whether to approve the settlement?

The Court will hold a fairness hearing on **November 4, 2022 at 9:00 a.m.** at the Orange County Superior Court, Department C16, 751 West Santa Ana Blvd., Santa Ana, California 92701. At this hearing, the Court will consider whether the settlement is fair, reasonable, and adequate. If there are objections and they have been properly lodged, the Court will consider them. The Court will also listen to people who have asked to speak at the hearing. The Court may also decide how much to pay to Class Counsel. At or after the hearing, the Court will decide whether to approve the settlement. We do not know how long this decision will take.

14. Do I have to come to the hearing?

No. Class Counsel will answer any questions that the Court may have. But, you are welcome to come at your own expense. If you sent an objection, you do not have to come to Court to talk about it. As long as you mailed your written objection on time, the Court will consider it. You may also pay your own lawyer to attend, but it is not required.

15. May I speak at the hearing?

You may ask the Court for permission to speak at the fairness hearing. To do so, you must send a letter stating that it is your "Notice of Intention to Appear" in the settlement. Be sure to include your name, address, and telephone number.

Your Notice of Intention to Appear must be postmarked no later than **October 4, 2022**, and be sent to the Settlement Administrator, CPT Group, Inc., at the address listed above.

16. What happens if I do nothing at all?

You will participate in the settlement and receive payment. You will be bound by the release as set forth herein.

GETTING MORE INFORMATION

This Class Notice summarizes the proposed settlement. You may call or contact Class Counsel or the Settlement Administrator if you would like more information about the case. You may call 1(888) 398-3423 or write the Settlement Administrator, CPT Group, Inc., located at 50 Corporate Park, Irvine, California 92606.

You can also access the Orange Superior Court Case Information Portal at <https://www.occourts.org/online-services/case-access/>, or by visiting the Clerk's Office at the Orange County Superior Court, located at 751 West Santa Ana Blvd., Santa Ana, California 92701, between 8:30 a.m. and 4:30 p.m., Monday through Friday, excluding Court holidays.

The Settlement Administrator has also setup a website which has links to this Class Notice and other documents related to the proposed settlement, including the Joint Stipulation of Class Settlement. The website is: www.cptgroupcaseinfo.com/RapidManufacturingSettlement.

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR THE COURT CLERK'S OFFICE TO INQUIRE ABOUT THIS SETTLEMENT OR THE CLAIM PROCESS.

AVISO DEL ACUERDO PROPUESTO DE LA DEMANDA COLECTIVA Y LA FECHA DE LA AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN DE LA CORTE

Martin Torres, et al. vs. Rapid Manufacturing, et al., Caso No. 30-2019-01089455-CU-OE-CXC

Como un empleado no exento de Rapid Manufacturing o un empleado no exento de Affluent Staffing, LLC asignado en Rapid Manufacturing en California en cualquier momento desde el 9 de agosto del 2015 hasta el 5 de noviembre del 2020, usted puede tener derecho a recibir dinero de un acuerdo de la demanda colectiva.

Por favor proporcione su dirección actual (si es diferente) aquí:

CPT ID: «ID»

«EmployeeName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»

*La Corte Superior del Condado de Orange ha autorizado este Aviso de la Clase.
Esto no es una solicitud de un abogado.*

SI USTED TRABAJÓ COMO UN EMPLEADO NO EXENTO DE RAPID MANUFACTURING O UN EMPLEADO NO EXENTO DE AFFLUENT STAFFING, LLC ASIGNADO EN RAPID MANUFACTURING EN CALIFORNIA EN CUALQUIER MOMENTO DESDE EL 9 DE AGOSTO DEL 2015 HASTA EL 5 DE NOVIEMBRE DEL 2020, USTED PUEDE TENER DERECHO A RECIBIR DINERO DE UN ACUERDO DE LA DEMANDA COLECTIVA.

- Un acuerdo propuesto de \$800,000.00 (la “Cantidad Máxima del Acuerdo) se utilizará para pagar los reclamos a: los empleados no exentos de Rapid Manufacturing y todos los empleados no exentos de Affluent Staffing, LLC asignados en Rapid Manufacturing en California en cualquier momento desde el 9 de agosto del 2015 hasta el 5 de noviembre del 2020 (dichos períodos de tiempo, el “Período de la Clase” y dichos empleados, los “Miembros de la Clase”).
- El acuerdo resuelve una demanda titulada *Martin Torres, et al. vs. Rapid Manufacturing, et al.*, Caso Número 30-2019-01089455-CU-OE-CXC (la “Demanda”) sobre si Rapid Manufacturing y Affluent Staffing, LLC pagó adecuadamente a los empleados por todas las horas trabajadas, proporcionó a los empleados con los períodos de comida y de descanso, y otras consecuencias legales que se derivarían de no hacerlo, proporcionó las declaraciones salariales precisas, pagó todos los salarios en la terminación, reembolsó a los empleados por las gastos de negocio necesarios, y mantuvo los registros de nómina requeridos. Este acuerdo evita los costos y riesgos de continuar la Demanda, paga dinero a personas como usted, y libera a Rapid Manufacturing y Affluent Staffing, LLC.
- La Corte no ha hecho una decisión de la validez de los reclamos en la Demanda. Rapid Manufacturing y Affluent Staffing, LLC niega cualquier y toda responsabilidad derivada de cualquiera de los reclamos y sostiene que en todos los momentos pertinentes ellos compensaron adecuadamente a todos los empleados y cumplieron completamente con todas las leyes aplicables.
- Los Miembros de la Clase recibirán un pago según el número de semanas de trabajo trabajadas, redondeado a la semana de trabajo completa más cercana, durante el Período de la Clase.
- **POR FAVOR LEA ESTE AVISO DE LA CLASE CUIDADOSAMENTE. SUS DERECHOS LEGALES SON AFECTADOS POR EL.**

¿CUÁNTO VOY A RECIBIR?

Usted trabajó un número total de «MainClass TotalWorkWeeks» Semanas de Trabajo durante el Período de la Clase y un número total de «PAGAClass TotalWorkWeeks» Semanas de Trabajo durante el Período PAGA.

Basándose en sus semanas de trabajo, se espera que su pago bruto del acuerdo antes de los impuestos sobre la nómina sea de aproximadamente de «Total estAmount».

Cada pago del acuerdo se asignará de la siguiente manera a efectos fiscales: El 10% como salarios, que se declarará en una Forma W-2 del IRS, y que se reducirá para la parte de los impuestos y retenciones del Miembro de la Clase; y el 90% como intereses, sanciones y daños liquidados, cuya parte se declarará en una Forma 1099 del IRS, y que no estará sujeto a la reducción de impuestos y retenciones.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

HACER NADA	Si no hace nada, usted recibirá un pago y renunciará a sus derechos legales de proseguir con los reclamos liberados por el acuerdo de la Demanda. Si la Corte concede la aprobación final del Acuerdo, el Administrador le enviará por correo su cheque a la dirección que se encuentra en sus archivos. Usted tendrá 180 días para cobrar el cheque. Si no cobra el cheque, el dinero revertirá al Estado, pero se considerará que ha liberado sus reclamos.
OPTAR POR SALIR	Si usted opta por no participar, usted no recibirá ningún pago y mantendrá sus derechos legales para presentar reclamos que de otra manera serían liberados por el acuerdo de la Demanda. Usted puede optar por no participar siguiendo los procedimientos que se indican a continuación.
OBJETAR AL ACUERDO	Si usted no opta por salir, usted puede escribir al Administrador del Acuerdo, CPT Group, sobre por qué no le gusta el acuerdo y ellos enviarán sus inquietudes al abogado el cual luego lo proporcionará a la Corte. Usted puede objetar al seguir los procedimientos establecidos a continuación.
OBJETAR AL CALCULO DE LAS SEMANAS DE TRABAJO	Si usted cree que usted trabajó una cantidad diferente de semanas laborales que se identifican arriba, usted puede objetar al cálculo al seguir los procedimientos establecidos a continuación.
ASISTIR A LA AUDIENCIA	Usted tiene el derecho de asistir a una audiencia de equidad que será conducida por la Corte, pero usted no está obligado a asistir. Si usted presenta oportunamente y entrega una objeción escrita, y si usted desea hablar sobre su objeción en la audiencia Usted también debe enviar una carta al Administrador del Acuerdo, CPT Group, Inc. proporcionando un aviso de su intención a comparecer y hablar en la audiencia.

INFORMACIÓN IMPORTANTE SOBRE EL ACUERDO PROPUESTO**1. ¿Por qué recibí este Aviso de la Clase?**

Se le envió este Aviso de la Clase porque tiene derecho a saber sobre el acuerdo propuesto en la Demanda y sobre todas sus opciones antes de que la Corte decida si aprueba finalmente el acuerdo. Si la Corte aprueba el acuerdo y después de que cualquier objeción y apelación se resuelva, un “Administrador del Acuerdo” designado por la Corte hará los pagos que el acuerdo permita. Este Aviso de la Clase explica la Demanda, el acuerdo propuesto, sus derechos legales, y cuales beneficios está disponibles y como recibirlos.

La Corte encargada de este caso es la Corte Superior del Condado de Orange. La persona que demandó se llama el “Demandante” y las organizaciones a las que él demandó se llaman los “Demandados”.

2. ¿De qué se trata la Demanda?

Los Demandantes Representantes Martin Torres y Frank Gonda, demandaron a Rapid Manufacturing y Affluent Staffing, LLC con respecto a las alegaciones que ellos violaron el Código Laboral de California, el Código de Negocios y Profesiones de California, incluyendo las causas de acción por: (1) No Pagar los Salarios Mínimos; (2) No Pagar los Salarios y las Horas Extras Bajo la § 510 del Código Laboral; (3) la Responsabilidad del Período de Comida Bajo la § 226.7 del Código Laboral; (4) la Responsabilidad del Período de Descanso Bajo la § 226.7 del Código Laboral; (5) la Violación de la § 226(a) del Código Laboral; (6) la Violación de la § 203 del Código Laboral; (7) No Reembolsar los Gastos de Negocio Necesarios de conformidad a la § 2802 del Código Laboral; (8) la Violación de las § 17200, y *siguientes* del Código de Negocios y Profesiones; (9) las Sanciones de Conformidad a la § 2698, y *siguientes* del Código Laboral; y (10) No Mantener los Registros de Nómina Requeridos bajo las §§ 226, 1174 y 1174.5 del Código Laboral.

3. ¿Por qué hay un acuerdo?

Las partes no están de acuerdo con el resultado probable del caso con respecto a la responsabilidad, los daños, y cuánto dinero podría ser recuperado si los Demandantes Representantes ganarían el juicio. No ha habido ningún juicio en este caso y la Corte no ha decidido a favor de los Demandantes Representantes, Rapid Manufacturing o Affluent Staffing, LLC. En su lugar, ambas partes reconocen los riesgos, los gastos e interrupción que son asociados con un litigio continuo y por lo tanto han optado por resolver sus diferencias al participar en un acuerdo. Al hacerlo, las partes pueden evitar el costo de un juicio. Las partes acordaron participar en este acuerdo después de negociaciones extensas mientras utilizaban los servicios de un mediador experimentado y neutral. Los Demandantes Representantes y los Abogados de la Clase creen que el acuerdo propuesto es justo y razonable y es en el mejor interés de los Miembros de la Clase.

4. ¿Qué debo de hacer?

Usted puede hacer nada y si tiene derecho a un pago usted será pagado. Sin embargo, tenga en cuenta, que si este Aviso de la Clase le llega a usted y la dirección donde vive ahora es diferente, usted necesita contactar al Administrador del Acuerdo y proporcionar la información actualizada para que cualquier correspondencia futura o el cheque del acuerdo le llegue y no sea devuelto como una dirección desconocida.

5. ¿De cuánto será mi pago?

Después de que todos los honorarios, costos, y compensaciones se tomen como se establece bajo la Sección IV de la Estipulación Conjunta del Acuerdo de la Clase de las partes (que está disponible para su revisión), el resto se utilizará para pagar a los Miembros de la Clase un pago proporcional según el número de semanas de trabajo que cada Miembro de la Clase trabajó durante el Período de la Clase.

Según el Acuerdo propuesto, Rapid Manufacturing y Affluent Staffing, LLC pagarán \$800,000 para completamente y finalmente resolver todos los reclamos en la Demanda (la “Cantidad Bruta del Acuerdo”). La cantidad que se distribuirá a los Miembros de la Clase que no se excluyan a sí mismos del acuerdo (el “Valor Neto del Fondo”) será la Cantidad Bruta del Acuerdo, menos las siguientes cantidades (a) los Costos de Administración del Acuerdo, que no excederán de \$21,000; (b) los pagos de mejora a los dos Demandantes que no excederán de \$5,000 a cada uno por su trabajo y esfuerzos en la prosecución de este caso (el total para ambos Demandantes es de \$10,000); (c) los honorarios de los Abogados de la Clase que no excederán de un tercio de la Cantidad Bruta del Acuerdo, o \$266,666.66; (d) el reembolso de los costos y gastos reales del litigio de los Abogados de la Clase en una cantidad que no exceda de \$17,000; y (e) el pago de \$30,000 por sanciones civiles bajo la Ley General de Abogados Privados (“PAGA,” por sus siglas en inglés), donde el 75% (\$22,500) se pagará a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral (“LWDA,” por sus siglas en inglés) (“Pago de la LWDA”) y el 25% (\$7,500) se pagará a los Empleados Agraviados (“Pago del Empleado Agraviado de PAGA”). Los honorarios de los abogados, los costos y gastos de litigio, el pago de mejora, los costos de administración del acuerdo y el pago de PAGA están sujetos a la aprobación de la Corte. El Valor Neto del Fondo se utilizará para pagar a los Miembros de la Clase un pago proporcional según el número de semanas de trabajo de cada Miembro de la Clase durante el Período de la

Clase. Además, el Pago del Empleado Agraviado de PAGA se utilizará para pagar a los Empleados Agraviados un pago proporcional según el número de semanas de trabajo que cada individuo trabajó durante el período de PAGA que es del 9 de agosto del 2018 al 5 de noviembre del 2020.

Si no disputa su cálculo de semanas de trabajo y no opta por salir del acuerdo, usted estará obligado por el acuerdo y recibirá un pago del acuerdo. **Es decir, usted no necesita tomar ninguna acción para recibir un pago del acuerdo.**

6. ¿Cuándo recibiré mi pago?

La Corte llevará a cabo una audiencia el **4 de noviembre del 2022 a las 9:00 a.m.** para decidir si aprueba el acuerdo propuesto. Si la Corte aprueba el acuerdo y alguna persona objeta, puede haber apelaciones. Siempre es incierto cuando estas objeciones y apelaciones pueden ser resueltas, y resolverlas puede tomar tiempo. Para revisar el progreso del acuerdo, llame al Administrador del Acuerdo al 1(888) 398-3423, o contacte a los Abogados de la Clase (ver más abajo para la información de contacto de los Abogados de la Clase). *Por favor sea paciente.*

7. ¿Qué estoy liberando?

Después de la aprobación final del acuerdo por parte de la Corte, los Demandantes y los Miembros de la Clase que no hayan optado efectivamente por el acuerdo como se describe a continuación, liberan completamente a Rapid Manufacturing, y a sus funcionarios, directores, miembros, gerentes, empleados, agentes, directores, herederos, contadores, auditores, consultores, representantes, abogados, aseguradores, socios, inversionistas, accionistas, pasados, presentes y/o futuros, administradores, empresas matrices, subsidiarias, filiales, divisiones, predecesores, sucesores, cesionarios y socios de empresas conjuntas, si los hay, sin limitación ("Partes Liberadas") de todas las causas de acción y teorías de hecho o jurídicas que se alegaron en las demandas operativas o que podrían haberse alegado en contra del Demandado sobre la base de los hechos contenidos en las demandas operativas, incluyendo todos los siguientes reclamos de compensación: (a) no pagar todos los salarios regulares, los salarios mínimos y los salarios de las horas extras adeudados; (b) no proporcionar los períodos de comida y de descanso adecuados, y no proporcionar adecuadamente el pago de primas en su lugar; (c) no proporcionar las declaraciones salariales completas, precisas o con el formato adecuado; (d) las sanciones del tiempo de espera; (e) no reembolsar todos los gastos de negocio necesarios; (f) no mantener los registros precisos; (g) las prácticas de negocio desleales que podrían haberse basado en los reclamos, causas de acción o teorías legales de compensación descritas anteriormente o en cualquiera de los reclamos, causas de acción o teorías legales de compensación alegadas en la demanda operativa; (h) todos los reclamos bajo La Ley General de Abogados Privados del Código Laboral de California de 2004 que podrían haberse basado en los reclamos, causas de acción o teorías legales descritas anteriormente o cualquiera de los reclamos, causas de acción o teorías legales de compensación alegadas en la demanda operativa; (i) cualquier otro reclamo o sanciones bajo el Código Laboral de California u otras leyes de salarios y horarios alegadas en la Demanda; y (j) todos los daños, sanciones, intereses y otros montos recuperables bajo dichos reclamos, causas de acción o teorías legales de compensación. El período de tiempo cubierto por esta liberación es del 9 de agosto del 2015 al 5 de noviembre del 2020.

8. ¿Cómo puedo optar por salir de este acuerdo?

Usted puede optar por no participar en este acuerdo y retener sus derechos. Usted tendrá 60 días a partir de la fecha de envío por correo de este Aviso de Clase para optar por no participar de este acuerdo. Para hacerlo, usted debe llenar por completo la Forma de Solicitud de Exclusión con su nombre, dirección y firma. Usted debe firmar y devolver la Forma de Solicitud de Exclusión y debe ser enviada por correo al Administrador del Acuerdo, CPT Group, Inc., 50 Corporate Park, Irvine, California 92606 y debe tener el sello postal a no más tardar el **4 de octubre del 2022**, o no será considerada y usted estará obligado por el acuerdo. Si opta por no participar en la Clase, ya no será miembro de la Clase, se le prohibirá participar en este Acuerdo de la Clase, no recibirá ningún pago del acuerdo ni ningún otro beneficio de este Acuerdo de la Clase. Al optar por no participar en la Clase, usted retendrá cualquier derecho o reclamo individual que pueda tener, si lo hay, en contra del Demandado, y tendrá la libertad de perseguirlos sobre una base individual, si decide hacerlo. No obstante, a todos los Empleados Agraviados se les emitirá el pago de su Pago para los Empleados Agraviados de PAGA, sin importar si optan por no participar en el Acuerdo de la Clase.

9. ¿Tengo un abogado en este caso?

La Corte ha asignado a David Yeremian de DAVID YEREMIAN & ASSOCIATES, INC., 535 N. Brand Blvd., Suite 705, Glendale, California 91203, teléfono 818.230.8380 y a Walter Haines de UNITED EMPLOYEES LAW GROUP, P.C., 5500 Bolsa Avenue, Suite 201, Huntington Beach, California 92649 para que lo representen a usted y a los demás Miembros de la Clase en la Demanda. Estos abogados se denominan Abogados de la Clase. Ellos serán compensados de la Cantidad Total del Acuerdo como se discute en este Aviso de la Clase. Si desea ser representado por su propio abogado, usted puede contratar uno a su propio costo.

10. ¿Cómo se les pagará a los abogados?

Los Abogados de la Clase le pedirán a la Corte que les otorgue honorarios hasta un tercio de la Cantidad Bruta del Acuerdo. Los Abogados de la Clase también le pedirán a la Corte que les otorgue los costos incurridos en relación con la Demanda. La Corte puede elegir adjudicar una cantidad menos que la solicitada por los Abogados de la Clase. Los Abogados de la Clase se repartirán los honorarios de los abogados por trabajar juntos en este caso de la siguiente manera: United Employees Law Group, P.C. recibirá el 33 y 1/3% del total de los honorarios legales recibidos más \$5,000.00 y David Yeremian & Associates, Inc. recibirá el saldo restante del total de los honorarios legales recibidos.

11. ¿Cómo le digo a la Corte que no me gusta el acuerdo?

Usted puede pedirle a la Corte que niegue la aprobación al presentar una objeción. Usted no puede pedirle a la Corte que ordene un acuerdo mayor; la Corte solamente puede aprobar o negar el acuerdo. Si la Corte niega el acuerdo, ningunos de los pagos del acuerdo se enviarán y la Demanda continuará. Si eso es lo que quiere que suceda, usted debe objetar.

Usted puede objetar al acuerdo propuesto por escrito. Usted tendrá 60 días a partir de la fecha de envío por correo de este Aviso de la Clase para objetar a este acuerdo por escrito. Para hacerlo, usted debe llenar por completo la Forma de Objeción con su nombre, dirección y firma. Usted también debe indicar sus razones para objetar el acuerdo. Usted debe firmar y devolver la Forma de Objeción y debe ser enviada por correo al Administrador del Acuerdo, CPT Group, Inc., 50 Corporate Park, Irvine, California 92606, y debe ser presentada o tener el sello postal a no más tardar el **4 de octubre del 2022**. Usted también puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final, ya sea en persona o a través de su propio abogado. Si usted comparece a través de su propio abogado, usted es responsable de pagar a ese abogado.

12. ¿Cómo disputo el cálculo de mis semanas de trabajo?

En la medida en que desee disputar sus fechas de empleo o el número de semanas de trabajo que se le han acreditado, usted debe enviar por correo la Forma de Disputa al Administrador del Acuerdo a CPT Group, Inc., 50 Corporate Park, Irvine, California 92606 y con el sello postal a no más tardar el **4 de octubre del 2022**. Usted puede presentar pruebas al Administrador del Acuerdo que demuestren que dicha información no es correcta. Rapid Manufacturing y Affluent Staffing, LLC pueden responder con cualquier información o registros adicionales. El Administrador del Acuerdo puede depender de los registros de Rapid Manufacturing y Affluent Staffing, LLC sin más fundamentos para realizar su cálculo, pero debe dar un peso justo a los registros proporcionados por usted. El Administrador del Acuerdo hará una recomendación y usted podrá aceptarla o rechazarla.

13. ¿Cuándo y dónde decidirá la Corte si aprueba el acuerdo?

La Corte llevará a cabo una audiencia de equidad el **4 de noviembre del 2022 a las 9:00 a.m.** en la Corte Superior del Condado de Orange, Departamento C16, 751 West Santa Ana Blvd., Santa Ana, California 92701. En esta audiencia, la Corte considerará si el acuerdo es justo, razonable y adecuado. Si hay objeciones y se han presentado adecuadamente, la Corte las considerará. La Corte escuchará a las personas que han solicitado hablar en la audiencia. La Corte también puede decidir cuánto pagar a los Abogados de la Clase. En o después de esta audiencia, la Corte decidirá si aprueba el acuerdo. No sabemos cuánto tardará esta decisión.

14. ¿Tengo que asistir a la audiencia?

No. Los Abogados de la Clase contestarán cualquiera de las preguntas que la Corte pueda tener. Pero, usted es bienvenido a asistir a su propio costo. Si usted envió una objeción, usted no tiene que venir a la Corte para hablar sobre ella. Siempre y cuando usted haya enviado por correo su objeción escrita a tiempo, la Corte la considerará. También puede pagar su propio abogado para que comparezca, pero no se requiere.

15. ¿Puedo hablar en la audiencia?

Usted puede pedirle permiso a la Corte para hablar en la audiencia de equidad. Para hacerlo, usted debe enviar una carta declarante que es su “Aviso de Intención Para Comparecer” en el acuerdo. Asegúrese de incluir su nombre, dirección, y número de teléfono. Su Aviso de Intención Para Comparecer debe ser matasellada a no más tardar el **4 de octubre del 2022**, y debe ser enviada al Administrador del Acuerdo, CPT Group, Inc., en la dirección que se indica anteriormente.

16. ¿Qué sucede si no hago nada en absoluto?

Usted participará en el acuerdo y recibirá un pago. Usted estará obligado por la liberación como se establece aquí.

OBTENER MÁS INFORMACIÓN

Este Aviso de la Clase resume el acuerdo propuesto. Usted puede llamar o contactar a los Abogados de la Clase o al Administrador del Acuerdo si desea más información sobre el caso. Usted puede llamar al 1(888) 398-3423 o escribir al Administrador del Acuerdo, CPT Group, Inc., ubicada en 50 Corporate Park, Irvine, California 92606.

Usted también puede acceder el Portal de Información del Caso de la Corte Superior de Orange en <https://www.occourts.org/online-services/case-access/>, o al visitar la Oficina de Registros en la Corte Superior del Condado de Orange, ubicada en 751 West Santa Ana Blvd., Santa Ana, California 92701, entre las 8:30 a.m. y 4:30 p.m., lunes a viernes, excluyendo a los días feriados de la Corte.

El Administrador del Acuerdo también ha establecido un sitio web que tiene los enlaces a este Aviso de la Clase y otros documentos relacionados al acuerdo propuesto, incluyendo la Estipulación Conjunta del Acuerdo de la Clase. El sitio web es: www.cptgroupcaseinfo.com/RapidManufacturingSettlement.

POR FAVOR NO LLAME A LA CORTE O A LA OFICINA DEL SECRETARIO DE LA CORTE PARA PREGUNTAR SOBRE ESTE ACUERDO O EL PROCESO DE RECLAMOS.

DISPUTE FORM**TORRES vs. RAPID MANUFACTURING**
Case No. 30-2019-01089455-CU-OE-CXC

Name/Address Changes (if any):

CPT ID: «ID»
«EmployeeName»
«Address1»«Address2»
«City», «State» «Zip»

_____	_____
First Name	Last Name

Address	
_____	_____
City	State Zip

If your name or address is different from those shown above, print corrections on the lines to the right.

Your estimated settlement amount (shown below) is based on your workweeks worked during the Class Period and PAGA Period. Your estimated settlement amount is a proportion of the total number of workweeks worked by all Class Members and/or Aggrieved Employees.

Class Period: August 9, 2015 – November 5, 2020
Workweeks: «MainClass_TotalWorkWeeks»
Estimated Settlement Amount: «MainClass_estAmount»

PAGA Period: August 9, 2018 – November 5, 2020
PAGA Workweeks: «PAGAClass_TotalWorkWeeks»
Estimated PAGA Payment: «PAGAClass_estAmount»

Total Estimated Settlement Amount: «Total_estAmount»

Your actual settlement amount may be higher or lower based on the number of Class Members who opt-out, the Court's rulings related to fees, costs, incentive payments, and other factors. Unless you believe that any information above is inaccurate, you do not need to do anything to receive your settlement amount.

DO NOT fill out the portion below or return this form UNLESS you believe any of the information above is NOT accurate or your address is incorrect. If you would like to dispute the above information, please sign and date the below, and mail it to the Settlement Administrator along with supporting evidence or information on or before **October 4, 2022**.

OPTION TO DISPUTE

☐ I wish to dispute the number of workweeks in the Class Period. I believe that I worked _____ workweeks for Rapid Manufacturing (or its predecessors) during the Class Period. I have enclosed documentation substantiating my dispute. I understand that by submitting this dispute, the Settlement Administrator will review the Defendant's records and make a determination based on those records and the records I submit.

Sign your name here _____

Date _____

Print your name here _____

Telephone Number _____

YOU MUST MAIL THIS DISPUTE FORM BY OCTOBER 4, 2022 TO THE FOLLOWING ADDRESS OR FAX:

c/o CPT Group, Inc.
50 Corporate Park
Irvine, California 92606
Fax: (949) 419-3446

If you want confirmation that your correspondence has been received by the Settlement Administrator, you may send your letter by certified U.S. Mail with a return receipt request.

FORMA DE DISPUTA**TORRES vs. RAPID MANUFACTURING**
Case No. 30-2019-01089455-CU-OE-CXC

Cambios de Nombre/Dirección (si hay alguno):

CPT ID: «ID»

«EmployeeName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»

Primer Nombre	Apellido	
Dirección		
Ciudad	Estado	Código Postal

Si su nombre o dirección es diferente de los que aparecen arriba, escriba las correcciones en las líneas a la derecha.

Su cantidad estimada del acuerdo (que se muestra a continuación) se basa en sus semanas de trabajo trabajadas durante el Período de la Clase y el Período de PAGA. Su cantidad estimada del acuerdo es una proporción del número total de semanas de trabajo trabajadas por todos los Miembros de la Clase y/o los Empleados Agraviados.

Período de la Clase: 9 de agosto del 2015 – 5 de noviembre del 2020

Semanas de trabajo: «MainClass_TotalWorkWeeks»

Cantidad del Acuerdo Estimada: «MainClass_estAmount»

Período de PAGA: 9 de agosto del 2018 – 5 de noviembre del 2020

Semanas de Trabajo de PAGA: «PAGAClass_TotalWorkWeeks»

Pago PAGA estimada: «PAGAClass_estAmount»

Cantidad Total del Acuerdo Estimada: «Total_estAmount»

Su cantidad real del acuerdo puede ser mayor o menor según el número de Miembros de la Clase que opten por no participar, las decisiones de la Corte relacionadas con los honorarios, los costos, los pagos de incentivos y otros factores. A menos de que usted crea que cualquier información anterior no es correcta, no necesita hacer nada para recibir su cantidad de acuerdo.

NO llene la porción que aparece a continuación ni devuelva esta forma A MENOS DE QUE crea que alguna de la información anterior NO es correcta o que su dirección es incorrecta. Si desea disputar la información anterior, firme y feche la parte a continuación, y envíela por correo al Administrador del Acuerdo junto con las pruebas o la información de apoyo en o antes **del 4 de octubre del 2022.**

OPCIÓN PARA DISPUTAR

- ☐ Yo deseo disputar el número de semanas de trabajo en el Período de la Clase. Yo creo que trabajé _____ de las semanas de trabajo para Rapid Manufacturing (o sus predecesores) durante el Período de la Clase. He adjuntado la documentación que justifica mi disputa. Entiendo que al presentar esta disputa, el Administrador del Acuerdo revisará los registros del Demandado y tomará una determinación basada en esos registros y en los registros que yo presente.

Firme su nombre aquí _____ Fecha _____

Escriba su nombre aquí _____ Número de Teléfono _____

USTED DEBE ENVIAR POR CORREO ESTA FORMA DE DISPUTA ANTES DEL 4 DE OCTUBRE DEL 2022 A LA SIGUIENTE DIRECCIÓN O POR FAX:

c/o CPT Group, Inc.
50 Corporate Park
Irvine, California 92606
Fax: (949) 419-3446

Si usted desea que se confirme que su correspondencia ha sido recibida por el Administrador del Acuerdo, usted puede enviar su carta por correo certificado de EE.UU. con una solicitud de devolución de recibo.

REQUEST FOR EXCLUSION FORM**TORRES vs. RAPID MANUFACTURING**
Case No. 30-2019-01089455-CU-OE-CXC

**TO EXCLUDE YOURSELF FROM THE SETTLEMENT YOU MUST SIGN AND RETURN THIS FORM,
POSTMARKED ON OR BEFORE OCTOBER 4, 2022, TO: CPT GROUP, INC.
AT 50 CORPORATE PARK, IRVINE, CA 92606.**

IDENTIFYING INFORMATION

Please verify and/or complete any missing identifying information:

Former Names (if any):

«EmployeeName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»

ADDRESS LINE 1: _____

ADDRESS LINE 2: _____

**THIS FORM IS TO BE USED ONLY IF YOU DO NOT WANT TO PARTICIPATE IN THE
PROPOSED SETTLEMENT. IF YOU WANT TO RECEIVE A SETTLEMENT PAYMENT, DO NOT
SUBMIT THIS FORM.**

**IF YOU OPT OUT OF THE CLASS, YOU WILL NO LONGER BE A MEMBER OF THE CLASS,
YOU WILL BE BARRED FROM PARTICIPATING IN THIS CLASS SETTLEMENT, YOU WILL
RECEIVE NO SETTLEMENT PAYMENT OR OTHER BENEFITS FROM THIS CLASS
SETTLEMENT. BY OPTING OUT OF THE CLASS, YOU WILL RETAIN WHATEVER INDIVIDUAL RIGHTS
OR CLAIMS YOU MAY HAVE, IF ANY, AGAINST DEFENDANT, AND YOU WILL BE FREE
TO PURSUE THEM ON AN INDIVIDUAL BASIS. HOWEVER, ALL AGGRIEVED EMPLOYEES
WILL BE ISSUED PAYMENT OF THEIR PAGA AGGRIEVED EMPLOYEE PAYMENT
REGARDLESS OF WHETHER THEY OPT OUT OF THE CLASS SETTLEMENT.**

[] By checking the box to the left, and signing and completing the below, I agree to the following:

**I do not want to participate in the class settlement in TORRES vs. RAPID MANUFACTURING,
Case No. 30-2019-01089455-CU-OE-CXC. I understand by not participating and excluding myself
from the settlement, that I will not receive any money from the class settlement. I understand that
all Aggrieved Employees will still be issued payment under PAGA regardless of whether they opted out of the
class settlement.**

Executed on _____, 2022

Signature: _____

FORMA DE SOLICITUD DE EXCLUSIÓN**TORRES vs. RAPID MANUFACTURING**
Caso No. 30-2019-01089455-CU-OE-CXC

**PARA EXCLUIRSE DEL ACUERDO DEBE FIRMAR Y DEVOLVER ESTA FORMA, CON EL SELLO POSTAL EN O ANTES DEL 4 DE OCTUBRE DEL 2022, A: CPT GROUP, INC.
EN 50 CORPORATE PARK, IRVINE, CA 92606.**

INFORMACIÓN DE IDENTIFICACIÓN

Por favor, verifique y/o llene por completo cualquier información de identificación que falte:

Nombres anteriores (si hay alguno):

«EmployeeName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»

DIRECCIÓN 1:

DIRECCIÓN 2:

ESTA FORMA SOLO SE DEBE UTILIZAR SI NO DESEA PARTICIPAR EN EL ACUERDO PROPUESTO. SI USTED DESEA RECIBIR UN PAGO DEL ACUERDO, NO PRESENTE ESTA FORMA.

SI USTED OPTA POR NO PARTICIPAR EN LA CLASE, USTED DEJARÁ DE SER MIEMBRO DE LA CLASE, USTED NO PODRÁ PARTICIPAR EN ESTE ACUERDO DE LA CLASE, USTED NO RECIBIRÁ NO RECIBIRÁ NINGÚN PAGO DEL ACUERDO NI OTROS BENEFICIOS DE ESTE ACUERDO DE LA CLASE. AL OPTAR POR NO PARTICIPAR EN LA CLASE, USTED RETENDRÁ TODOS LOS DERECHOS O RECLAMOS INDIVIDUALES QUE PUEDA TENER, SI LOS HAY, EN CONTRA DEL DEMANDADO, Y USTED SERÁ LIBRE DE PERSEGUIRLOS SOBRE LA BASE INDIVIDUAL. SIN EMBARGO, TODOS LOS EMPLEADOS AGRAVIADOS RECIBIRÁN EL PAGO DE PAGA DEL EMPLEADO AGRAVIADO SIN IMPORTAR SI OPTAN POR NO PARTICIPAR EN EL ACUERDO DE LA CLASE.

[] Al marcar la casilla de la izquierda, y al firmar y llenar por completo lo siguiente, estoy de acuerdo con lo siguiente:

Yo no deseo participar en el acuerdo de la clase en TORRES vs. RAPID MANUFACTURING, Caso No. 30-2019-01089455-CU-OE-CXC. Entiendo que al no participar y excluirme del acuerdo, que no recibiré ningún dinero del acuerdo de la clase. Entiendo que todos los Empleados Agraviados aún recibirán un pago según PAGA, sin importar si optaron por no participar en el acuerdo de la clase.

Ejecutado en _____ del 2022

Firma: _____

OBJECTION FORM**TORRES vs. RAPID MANUFACTURING**
Case No. 30-2019-01089455-CU-OE-CXC

**TO OBJECT TO THE SETTLEMENT, YOU MUST FILL OUT, SIGN AND RETURN THIS FORM,
POSTMARKED ON OR BEFORE OCTOBER 4, 2022, TO: CPT GROUP, INC.
AT 50 CORPORATE PARK, IRVINE, CALIFORNIA 92606.**

IDENTIFYING INFORMATION

Please verify and/or complete any missing identifying information:

Former Names (if any):

«EmployeeName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»

ADDRESS LINE 1:

ADDRESS LINE 2:

**THIS FORM IS TO BE USED ONLY IF YOU WANT TO OBJECT TO THE PROPOSED
SETTLEMENT.**

I object to the settlement for the following reasons:

(Attach additional pages if necessary.)

Signed on _____, 2022

Signature: _____

FORMA DE OBJECCIÓN**TORRES vs. RAPID MANUFACTURING**
Caso No. 30-2019-01089455-CU-OE-CXC

PARA OBJETAR AL ACUERDO, USTED DEBE LLENAR POR COMPLETO, FIRMAR Y DEVOLVER ESTA FORMA, CON EL SELLO POSTAL EN O ANTES DEL 4 DE OCTUBRE DEL 2022, A: CPT GROUP, INC. EN 50 CORPORATE PARK, IRVINE, CALIFORNIA 92606.

INFORMACIÓN DE IDENTIFICACIÓN

Por favor, verifique y/o llene por completo cualquier información de identificación que falte:

Nombres anteriores (si hay alguno):

«EmployeeName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»

DIRECCIÓN 1:

DIRECCIÓN 2:

ESTA FORMA SOLO SE DEBE UTILIZAR SI USTED NO DESEA OBJETAR AL ACUERDO PROPUESTO.

Yo objeto al acuerdo por las siguientes razones:

(Adjuntar páginas adicionales si es necesario.

Firmada en _____ del 2022

Firma: _____