

ZAKAY LAW GROUP, APLC
Shani O. Zakay (State Bar #277924)
Jackland K. Hom (State Bar #327243)
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
Telephone: (619) 255-9047
Facsimile: (858) 404-9203
shani@zakaylaw.com
jackland@zakaylaw.com

JCL LAW FIRM, APC
Jean-Claude Lapuyade (State Bar #248676)
Sydney Castillo-Johnson (State Bar #343881)
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
Telephone: (619) 599-8292
Facsimile: (619) 599-8291
jlapuyade@jcl-lawfirm.com
scastillo@jcl-lawfirm.com

Attorneys for Plaintiff ALISSA WHITNEY

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
IN AND FOR THE COUNTY OF SAN BERNARDINO

ALISSA WHITNEY, an individual, on behalf of
herself, and on behalf of all persons similarly
situated,

PLAINTIFF,

vs.

FIVE J'S FAMILY ENTERPRISES L.P., a
California Limited Partnership, and Does 1
through 50, Inclusive,

DEFENDANT.

Case No. CIVSB2129063

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

HEARING INFO

Date: November 1, 2023
Time: 9:00 a.m.

Judge: Hon. David Cohn
Dept.: S-26

1 I, Nicole Bench, declare as follows:

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

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

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

27
28

1 4. On June 7, 2023, ILYM Group received the Court approved text for the Notice
2 Packet from Class Counsel. ILYM Group prepared a draft of the formatted Notice Packet, which
3 was approved by the Parties' Counsel prior to mailing.

4 5. On June 28, 2023, ILYM Group received the class data file from Counsel for
5 Defendant, which contained the name, social security number, last known mailing address, the
6 number of Work Weeks worked for each Settlement Class Member during the Class Period and the
7 number of Pay Periods worked for each PAGA Employee during the PAGA Period. The data file
8 was uploaded to our database and checked for duplicates and other possible discrepancies. The
9 Class List contained 1,365 individuals.

10 6. As part of the preparation for mailing, all 1,365 names and addresses contained in
11 the Class List were then processed against the National Change of Address ("NCOA") database,
12 maintained by the United States Postal Service ("USPS"), for purposes of updating and confirming
13 the mailing addresses of the Settlement Class Members before mailing of the Notice Packet. The
14 NCOA contains requested change of addresses filed with the USPS. To the extent that an updated
15 address was found in the NCOA database, the updated address was used for the mailing of the
16 Notice Packet. To the extent that no updated address was found in the NCOA database, the original
17 address provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice Packet.

18 7. On July 13, 2023, a link to ILYM Group's website was set up for Class Members to
19 access relevant court documents. The website link is <https://www.ilymgroup.com/FiveJ>. Also, the
20 following telephone number, (888) 250-6810, was included in the Notice Packet for Class Members
21 to call should they have questions or want additional information.

22 8. On July 13, 2023, the Notice Packet was mailed, in both English and Spanish, via
23 U.S First Class Mail, to all 1,365 individuals contained in the Class List. Attached hereto, as
24 **Exhibit A**, is a true and correct copy of the mailed Notice Packet.

25 9. As of the date of this declaration, 252 Notice Packets have been returned to our
26 office as undeliverable. Of the 252 returned Notice Packets, 2 were returned with a forwarding
27 address and the Notice Packets were promptly re-mailed to the forwarding address provided. ILYM
28 Group performed a computerized skip trace on the 250 returned Notice Packets that did not have a

1 forwarding address, in an effort to obtain an updated address for the purpose of re-mailing the
2 Notice Packet. As a result of this skip trace, 128 updated addresses were obtained and the Notice
3 Packets were promptly re-mailed to those Settlement Class Members, via U.S. First Class Mail.

4 10. As of the date of this declaration, a total of 130 Notice Packets have been re-mailed.
5 Specifically, 2 Notice Packets were remailed as a result of a forwarding address provided by the
6 USPS and 128 have been re-mailed as a result of ILYM Group's skip tracing efforts.

7 11. As of the date of this declaration, a total of 122 Notice Packets have been deemed
8 undeliverable as no updated addresses were found notwithstanding the skip tracing.

9 12. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any requests for
10 exclusion. The deadline to request exclusion from the Settlement was August 28, 2023.

11 13. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any objections to
12 the Settlement. The deadline to file an objection to the Settlement was August 28, 2023.

13 14. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any disputes from
14 a Settlement Class Member.

15 15. As of the date of this declaration, ILYM Group will report a total of 1,365
16 Participating Class Members, representing 100.00% of the 1,365 Settlement Class Members. The
17 total number of Work Weeks worked by the Participating Class Members during the class period
18 is 50,024.04. As of the date of this declaration, the Escalator Clause has not been triggered.

19 16. Participating Class Members will receive a proportional share of the Net Settlement
20 Fund through individual settlement payments, based on the number of Work Weeks worked by
21 Class Members during the Class Period. The Net Settlement Amount is the amount remaining after
22 deduction of the Court-approved payments from the Gross Settlement Amount for Class Counsel
23 Fees and Litigation Costs, the Class Representative Enhancement Payment, Claims Administration
24 Fees to ILYM Group, and the PAGA allocation, e.g.,

25 ///

26

27

28

1	Gross Settlement Amount	\$950,000.00
2	Attorney's Fees	\$316,666.66
3	Attorney's Costs	\$25,000.00
4	Enhancement Payment- Alissa Whitney	\$10,000.00
5	ILYM Group Fees	\$18,850.00
6	LWDA	\$37,500.00
7	PAGA Allocation to Aggrieved Employees	\$12,500.00
8	Net Settlement Amount	\$529,483.34

9 17. To determine a Participating Class Member's individual settlement award payment,
10 the distribution shall be divided among all Class Members on a pro rata basis, based on the ratio of
11 the Applicable Work Weeks worked by each Class Member during the Class Period, to the total
12 number of Applicable Work Weeks worked by all Class Members during the Class Period. Based
13 on these calculations, the Participating Class Members will receive an estimated average gross
14 payment of \$387.90, with the estimated highest gross payment being \$2,999.58 and the estimated
15 lowest payment being \$10.45.

16 18. In addition, ILYM reports a total of 898 Aggrieved Employees. The PAGA payment
17 shares to the Aggrieved Employees will be calculated based on the Aggrieved Employee's number
18 of Pay Periods worked during the PAGA Period. The distribution will be divided among all
19 Aggrieved Employees on a pro rata basis, based on the ratio of the Applicable PAGA Pay Periods
20 worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period, to the total number of Applicable
21 PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period. Based on these
22 calculations, the PAGA Employee's, will receive an estimated average payment of \$13.92, with
23 the estimated highest payment being \$64.34 and the estimated lowest payment being \$0.99.

24 19. ILYM Group's total fees and costs for services in connection with the administration
25 of this Settlement, which includes fees and costs incurred to-date, as well as anticipated fees and
26 costs for completion of the settlement administration, are \$18,850.00. ILYM Group's work in
27 connection with this matter will continue with the calculation of the settlement award payments,
28 issuance and mailing of the settlement award checks, the necessary tax filing and reporting on such

1 payments, and any other tasks that the Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM
2 Group to perform.

3 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United
4 States that the foregoing is true and correct to the best of my knowledge and that this Declaration
5 was executed this 26th day of September 2023, at Tustin, California.

6
7 Nicole Bench
NICOLE BENCH

EXHIBIT “A”

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

Whitney v. Five J's Family Enterprises L.P.

San Bernardino Superior Court Case No. CIVSB2129063

***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 a class action lawsuit (“Action”) against Five J’s Family Enterprises L.P. (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former employee for Defendant, Alissa Whitney (“Plaintiff”) and seeks payment of wages and other relief for a class of Defendant’s current and former non-exempt employees, employed in California at any time during the period beginning October 12, 2017, up to and including April 7, 2023 (“Class Members”). The Action also seeks penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all individuals who are or previously were employed by Defendant in California during the period from August 3, 2020, up to and including April 7, 2023 (“Aggrieved Employees”).

The proposed settlement has two main parts: (1) a class settlement requiring Defendant to fund Individual Class Payments, and (2) PAGA Penalties 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 \$«Class Estimated Settlement Payment» (less withholdings) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«PAGA Estimated Settlement Payment»**. 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 period from August 3, 2020, up to and including April 7, 2023 (“PAGA Period”).)

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked «Total Class Workweeks» workweeks** during the period beginning October 12, 2017, up to and including April 7, 2023 (“Class Period”) and **you worked «Paga Pay Periods whole Number» PAGA Pay Periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make a settlement payment under the Settlement and requires Class Members and the Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Released Parties (defined below in section 3).

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. In exchange, you will give up your right to assert Released Class Claims (defined below in section 3) against Released Parties.
- (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 and you will not release Released Class Claims. If you are a member of the Aggrieved Employees, you will remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You 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 release Released Class Claims against Released Parties.
---	--

You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Penalties. The Opt-out Deadline is <u>August 28, 2023.</u>	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. Aggrieved Employees will receive Individual PAGA Payments, and the Aggrieved Employees will release Released PAGA Claims (defined below in section 3) against Released Parties.
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Penalties. Written Objections Must be Submitted by <u>August 28, 2023.</u>	All Class Members who do not opt-out (“Participating Class Members”) can object to any aspect of the proposed Class Settlement. The Court’s decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel.
You Can Participate in the <u>November 1, 2023,</u> Final Approval Hearing.	The Court’s Final Approval Hearing is scheduled to take place on November 1, 2023. 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 November 1, 2023. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods. Written Challenges Must be Submitted by <u>August 28, 2023</u>	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depends on how many workweeks you worked during the Class Period and how many PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Workweeks and number of PAGA 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 may challenge it by August 28, 2023. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

On October 12, 2021, Plaintiff commenced the Action. Plaintiff filed a Complaint purporting to allege causes of action against Defendant for: (1) unfair competition in violation of Cal. Bus. & Prof. Code section 17200, et seq., (2) failure to provide required meal periods in violation of Cal. Lab. Code sections 226.7 & 512 and the applicable IWC Wage Order, (3) failure to provide required rest periods in violation of Cal. Lab. Code sections 226.7 & 512 and the applicable IWC Wage Order, (4) failure to pay minimum wages in violation of Cal. Lab. Code sections 1182.12, 1194, 1197, & 1197.1, (5) failure to pay overtime wages in violation of Cal. Lab. Code section 510, et seq., (6) failure to provide accurate itemized statements in violation of Cal. Lab. Code section 226, (7) failure to provide wages when due in violation of Cal. Lab. Code sections 201, 202, and 203, (8) violation of California Labor Code section 1198 and California Code of Regulations, Title 8, Section 1 1070(14) (failure to provide seating), and (9) violation of the Private Attorneys General Act (Labor Code section 2698, et seq.). Defendant denies the allegations in the Complaint and denies any failure to comply with the laws identified in the Complaint and denies any and all liability for the causes of action alleged.

Plaintiff is represented by attorneys in the Action: The JCL Law Firm, APC, and the Zakay Law Group, APLC (collectively “Class Counsel.”)

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff are correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired a retired judge in an effort to resolve the Action by negotiating and to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement (“Agreement”) and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court’s Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant has agreed to pay a fair, reasonable, and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and the 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 \$950,000.00 as the Gross Settlement Amount. Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement Amount into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement Amount to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA").

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

- A. Up to \$316,666.66 (One-third of the Gross Settlement Amount) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$25,000 for their litigation costs. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
- B. Up to \$10,000.00 to Plaintiff as a Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel, and representing the Class.
- C. Up to \$20,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
- D. Up to \$50,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA Payment and 25% to Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Pay Periods.

Participating Class Members have the right to object to any of these deductions, except deductions for PAGA Penalties. The Court will consider all objections.

3. Net Settlement Sum 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 Amount (the "Net Settlement Sum") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.

4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 25% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 75% to interests and penalties ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholding and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiff and Defendant have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you do not cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be forwarded to the Controller of the State of California pursuant to the Unclaimed Property Law, California Civil Code § 1500, et seq., to be held in trust for those Participating Class Members and/or Aggrieved Employees who did not timely cash their checks.

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than **August 28, 2023**, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the **August 28, 2023**, Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's full 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 and will not release Released Class Claims.

You cannot opt out of the PAGA portion of the Settlement. Aggrieved Employees who exclude themselves from the

Class Settlement remain eligible for Individual PAGA Payments. Aggrieved Employees will release Released PAGA Claims against Released Parties.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a judgment. It is also possible the Court will enter a judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant 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. Release. “Released Parties” means Defendant and its past, present, and future parents, subsidiaries, affiliated companies, agents, managing agents, exempt-employees, servants, officers, directors, owners (whether direct or indirect), general partners, limited partners, trustees, representatives, shareholders, stockholders, members, mortgagees or ground lessors, attorneys, parents, subsidiaries, equity sponsors, related companies/corporations and/or partnerships, divisions, assigns, predecessors, successors, insurers, consultants, joint venturers, joint employers, potential and/or alleged joint employers, temporary staffing agencies, dual employers, potential and/or alleged dual employers, co-employers, potential and/or alleged co-employers, common law employers, contractors, affiliates, service providers, alter-egos, potential and/or alleged alter-egos, vendors, affiliated organizations, any person and/or entity with potential or alleged to have joint liability, and all of their respective past, present and future employees, directors, officers, members, owners, agents, representatives, payroll agencies, attorneys, stockholders, fiduciaries, parents, subsidiaries, other service providers, and assigns and any and all persons and/or entities acting under, by, through or in concert with any of them.

Plaintiff, the State of California, Class Members, the LWDA and Aggrieved Employees, will release claims against all Released Parties, as follows:

Released PAGA Claims: As of the date of the Order Granting Final Approval, and only after the Settlement has been fully funded by Defendant, Plaintiff, the State of California and all Aggrieved Employees, including those who timely and effectively exclude themselves from the class portion of the Settlement, shall nevertheless be bound by the Released PAGA Claims and shall receive a pro rata portion of 25% of the PAGA Settlement Amount. Aggrieved Employees who timely and effectively exclude themselves from the class portion of the Settlement shall have their PAGA claims released only for the PAGA Period. The Released PAGA Claims include any and all claims for PAGA penalties asserted in the Action and arising from or reasonably related to the facts and claims alleged in the Action, or that could have been alleged in the Action based on the facts and claims alleged in the Action, and/or Plaintiff’s PAGA Notice identified on the LWDA’s website as LWDA-CM-840158-21, including, without limitation, claims for PAGA penalties arising from Labor Code sections 200, 201, 201.3, 201.5, 202, 203, 204, 205.5, 210, 218.5, 218.6, 226, et seq., 226.2, 226.3, 226.7, 246, 510, et seq., 512, 515, 558, 1174(d), 1174.5, 1182.12, 1194, 1197, 1197.1, 1197.14, 1198, et seq., 1198.5, 1199, 2695, et seq., 2698, et seq., 2699, 2699.3, 2802, 2804, Cal. Code of Regulations, Title 8, Section 11070(14), Cal. Code of Regulations, Title 8, Section 11070(14)(failure to provide suitable seating), and the applicable Industrial Welfare Commission Wage Order(s), including Wage Order 4-2001, Section 14.

Released Class Claims: As of the date of the Order Granting Final Approval, and only after the Settlement has been fully funded by Defendant, all Class Members who do not validly and timely opt out of the Settlement Agreement (which specifically includes Plaintiff) shall fully and finally release Released Parties of the Released Class Claims. The Released Class Claims include any and all claims, wage and hour claims, rights, demands, liabilities and causes of action of any nature or description alleged/asserted in the Action arising from and/or related to the facts and claims alleged/asserted in the Action, that could have been alleged/asserted in the Action based on the facts and claims alleged in the Action, and the facts and claims asserted in, arising from or related to, or could have been alleged in the PAGA Notice identified on the LWDA’s website as LWDA-CM-840158-21.

The Released Class Claims include all claims for (1) unfair competition in violation of Cal. Bus. & Prof. Code section 17200, et seq. arising from violations of the California Labor Code listed below, (2) failure to provide required meal periods in violation of Cal. Lab. Code sections 226.7 & 512 and the applicable IWC Wage Order, (3) failure to provide required rest periods in violation of Cal. Lab. Code sections 226.7 & 512 and the applicable IWC Wage Order, (4) failure to pay minimum wages in violation of Cal. Lab. Code sections 1182.12, 1194, 1197, & 1197.1, (5) failure to pay overtime wages in violation of Cal. Lab. Code section 510, et seq., (6) failure to provide accurate itemized statements in violation of Cal. Lab. Code section 226, (7) failure to provide wages when due in violation of Cal. Lab. Code sections 201, 202, and 203,

and (8) violation of California Labor Code section 1198 and California Code of Regulations, Title 8, Section 1 1070(14) (failure to provide seating), as well as claims for unpaid wages, including, but not limited to, failure to pay minimum wages, straight time compensation, overtime compensation, double-time compensation, and interest; failure to properly calculate the regular rate of pay and associated claims; wages related to alleged illegal time rounding; failure to pay wages at least twice each calendar month; failure to timely pay wages; failure to timely pay final wages; missed/short/late/interrupted meal period, rest period, and/or recovery period wages/premiums; failure to provide meal periods; failure to authorize and permit rest periods and/or recovery periods; the calculation of meal period, rest period, and/or recovery period premiums; reimbursement for all necessary business expenses, including work-related cell-phone expenses and car mileage for work-related travel; payment for all hours worked, including off-the-clock work; failure to provide accurate itemized wage statements; unlawful deductions; failure to keep accurate records; failure to provide suitable seating; unlawful deductions and/or withholdings from wages; unfair business practices; suitable seating; civil penalties, including, but not limited to, recordkeeping penalties, wage statement and payroll reporting penalties, minimum-wage penalties, and waiting-time penalties; and attorneys' fees and costs related to the Released Class Claims. The Released Class Claims also include but are not limited to all such claims arising under: California Labor Code sections 200, 201, 201.3, 201.5, 202, 203, 204, 205.5, 210, 218.5, 218.6, 226, et seq., 226.2, 226.3, 226.7, 246, 510, et seq., 512, 515, 558, 1174(d), 1174.5, 1182.12, 1194, 1197, 1197.1, 1197.14, 1198, et seq., 1198.5, 1199, 2802, 2804, Cal. Code of Regulations, Title 8, Section 11070(14), Cal. Code of Regulations, Title 8, Section 1 1070(14)(failure to provide suitable seating), the applicable Industrial Welfare Commission Wage Order(s), including Wage Order 4-2001, Section 14, the California Code of Regulations; California Code of Regulations tit. 8 section 3395; all claims relating to the Released Class Claims under the California Business and Professions Code sections 17200, et seq., 17201, 17203, 17021; the Release shall also include all claims relating to the Released Claims under the applicable Wage Orders of the California Industrial Welfare Commission (including, but not limited to, IWC Wage Order Nos. 4-2001, 5-2001, 10-2001 and 8 CCR § 11100) for failure to provide accurate itemized wage statements, failure to keep accurate records, for civil and statutory penalties, including wage statement penalties, record keeping penalties, The Released Claims include those under the Fair Labor and Standards Act ("FLSA"), including those related to recordkeeping obligations, 29 U.S.C. §211(c); 29 C.F.R. §§ 516, 778.223, 778.315, et seq.; and all state and federal law equivalents arising from or reasonably related to the facts and claims alleged in the Action and/or PAGA Notice or that could have been alleged in the Action and/or PAGA Notice; and California Civil Code section 474. This release excludes the release of claims not permitted by law, including but not limited to claims brought for workers' compensation benefits.

The following language will be printed on the reverse of each Settlement Payment Check, or words to this effect:

"By endorsing or otherwise negotiating this check, I acknowledge that I read, understood, and agree to the terms set forth in the Notice of Class Action Settlement and I consent to join in the Fair Labor Standards Act ("FLSA") portion of the Action, elect to participate in the settlement of the FLSA claims, and agree to release all of my FLSA claims that are covered by the Settlement."

Upon entry of Judgment, Class Members are precluded from filing a wage and hour action under the Fair Labor Standards Act against the Released Parties for claims and/or causes of action encompassed by the Released Claims which are extinguished and precluded pursuant to the holding in *Rangel v. PLS Check Cashers of California, Inc.*, 899 F.3d 1106 (2018). This release excludes the release of claims not permitted by law.

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 Sum by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by you.

2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$12,500.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all members of the Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Pay Periods worked by you.

3. Workweek/PAGA 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 on the first page of this Notice. You have until **August 28, 2023**, to challenge the number of Workweeks and/or PAGA 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 PAGA 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 PAGA Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You cannot appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

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

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

Your check will be sent to the same address as in 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 *Whitney v. Five J's Family Enterprises L.P.* Case No. CIVSB2129063, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes).

The Administrator must be sent your request to be excluded by August 28, 2023, or it will be invalid. Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the November 1, 2023, Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Attorneys' Fees and Litigation Costs and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representatives Award. 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 <https://www.ilymgroupp.com/FiveJ> or the Court's website at <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 Attorneys' Fees and Litigation Costs, and Service Award may wish to object. **The deadline for sending written objections to the Administrator is August 28, 2023.** 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 (i.e., *Whitney v. Five J's Family Enterprises L.P.* Case No. CIV SB 2129063) and include your full 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 Participating Class Member's 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 do not have to, attend the Final Approval Hearing on November 1, 2023, at 9:00 a.m., in Department S-26 of the San Bernardino Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement Amount will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comments 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 <https://www.sb-court.org/general-information/remote-access>. Check the Court's website for the most current information.

It is possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website <https://www.ilymgroup.com/FiveJ> beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to ILYM Group, Inc.'s website at <https://www.ilymgroup.com/FiveJ>. 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. CIVSB2129063.

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

JCL LAW FIRM, APC
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
T: 619-599-8292
jlapuyade@jcl-lawfirm.com

ZAKAY LAW GROUP, APLC
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
T: 619-892-7095
F: 858-404-9203
Shani@zakaylaw.com

Settlement Administrator:

ILYM GROUP, INC.
P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781
T: 1-888-250-6810
F: (888) 845-6185
E: claims@ILYMgroup.com

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.

«Case_Name»

c/o ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

«ILYM
ID OP

ILYM ID: «ILYMID» «Postal_Sort» «Tray_PC»

«first_name» «last_name»

«Address_»

«City», «state» «Zip_Code»

«encodedimbno»

**EL TRIBUNAL APROBÓ LA NOTIFICACIÓN DEL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y LA FECHA
DE LA AUDIENCIA
PARA LA APROBACIÓN FINAL DEL TRIBUNAL**

Whitney contra Five J's Family Enterprises L.P.
Tribunal Superior de San Bernardino Caso No. CIVSB2129063

***El Tribunal Superior del Estado de California autorizó esta Notificación. Léalo detenidamente.
No se trata de correo basura, spam, publicidad o solicitud de un abogado. Usted no está siendo demandado.***

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva ("Acción") contra Five J's Family Enterprises L.P. ("Demandado") por supuestas violaciones de salarios y horas. La Acción fue presentada por la ex empleada del Acusado, Alissa Whitney ("Demandante") y busca el pago de salarios y otras compensaciones para una clase de empleados actuales y anteriores no exentos del Demandado, empleados en California en cualquier momento durante el período que comienza el 12 de octubre de 2017, hasta e incluyendo el 7 de abril de 2023 ("Miembros de la Clase"). La Acción también busca sanciones en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados de California ("PAGA", por sus siglas en inglés) para todas las personas que son o fueron previamente empleadas por el Demandado en California durante el período comprendido entre el 3 de agosto de 2020 y el 7 de abril de 2023 inclusive ("Empleados Agravados").

El acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un acuerdo de clase que requiere que el Demandado financie Pagos de Clase Individuales, y (2) Sanciones PAGA que requieren que el Demandado financie Pagos PAGA Individuales y pague sanciones a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California ("LWDA", por sus siglas en inglés).

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **se calcula que su Pago colectivo individual será de \$«Class_Estimated_Settlement_Payment» (menos las retenciones) y que su Pago PAGA individual será de \$«PAGA_Estimated_Settlement_Payment»**. Es probable que el importe real que reciba sea diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica un monto para su Pago PAGA individual, entonces, según los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago PAGA individual en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el período comprendido entre el 3 de agosto de 2020 y el 7 de abril de 2023 inclusive ("Período PAGA")).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó «Total_Class_Workweeks» semanas laborales** durante el período que comienza el 12 de octubre de 2017, hasta el 7 de abril de 2023 inclusive ("Período de la Clase") y **trabajó «Paga_Pay_Periods_whole_Number» Períodos de Pago PAGA** durante el Período PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales durante cualquiera de los dos períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado de forma preliminar el Acuerdo propuesto y ha aprobado esta Notificación. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación definitiva. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no. Lea atentamente esta Notificación. Se considerará que la ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante ("Abogados del Grupo"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que requiera que el Demandado realice un pago de liquidación en virtud de la Liquidación y requiera que los Miembros de la Clase y los Empleados Agravados renuncien a sus derechos de hacer valer ciertas reclamaciones contra las Partes Exoneradas (definidas más adelante en la sección 3).

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

- (1) No tiene que hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago colectivo individual y/o un Pago PAGA individual. A cambio, renunciará a su derecho de hacer valer Reclamaciones colectivas exoneradas (definidas más adelante en la sección 3) contra las Partes exoneradas.
- (2) Exclusión voluntaria del Acuerdo colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva (optar por no participar) presentando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificándolo de otro modo al Administrador por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo, no recibirá un Pago colectivo individual y no liberará las Demandas colectivas exoneradas. Si es miembro de los Empleados perjudicados, seguirá teniendo derecho a un Pago PAGA individual. No puede optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

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

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro del Grupo Participante, elegible para un Pago del Grupo Individual y un Pago PAGA Individual (si lo hubiera). A cambio, renunciará a las Reclamaciones colectivas exoneradas contra las Partes exoneradas.
--	---

Puede optar por no participar en el acuerdo colectivo, pero no en las sanciones PAGA. La fecha límite para excluirse es el <u>28 de agosto de 2023.</u>	Puede optar por excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro del grupo no participante y ya no podrá optar a un Pago colectivo individual. Los Miembros del grupo no participantes no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. Usted no puede optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. Los Empleados Agraviados recibirán Pagos PAGA Individuales, y los Empleados Agraviados liberarán las Reclamaciones PAGA Liberadas (definidas más adelante en la sección 3) contra las Partes Liberadas.
Los Miembros de la Clase Participante Pueden Objetar el Acuerdo de la Clase, pero no las Sanciones PAGA. Las objeciones por escrito deben presentarse antes del <u>28 de agosto de 2023.</u>	Todos los Miembros del Grupo que no opten por la exclusión ("Miembros del Grupo Participantes") pueden objetar cualquier aspecto de la propuesta de Acuerdo del Grupo. La decisión del Tribunal de aprobar o no definitivamente el Acuerdo incluirá una determinación de la cantidad que se pagará a los Abogados del Grupo y al Demandante que ejerció la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo.
Usted Puede Participar en la <u>1 de noviembre de 2023,</u> <u>de noviembre de 2023.</u>	La Audiencia de Aprobación Definitiva del Tribunal está programada para el 1 de noviembre de 2023. Usted no tiene que asistir, pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros del Grupo participantes pueden oponerse verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Definitiva del 1 de noviembre de 2023. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus semanas de trabajo/períodos de pago. Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del <u>28 de agosto de 2023</u>	El monto de su Pago colectivo individual y Pago PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales trabajó durante el Período de clase y cuántos Períodos de pago PAGA trabajó durante el Período PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período de la Demanda Colectiva y el número de Períodos de Pago PAGA que trabajó según los registros del Demandado se indican en la primera página de esta Notificación. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, puede impugnarla antes del 28 de agosto de 2023. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA ACCIÓN?

El 12 de octubre de 2021, el demandante inició la acción. El demandante presentó una Demanda que pretendía alegar causas de acción contra el demandado por: (1) competencia desleal en violación de Cal. Bus. & Prof. Código sección 17200, et seq. (2) no proporcionar los períodos de comida requeridos en violación de Cal. Lab. Código secciones 226.7 y 512 y la Orden de Salario de IWC aplicable, (3) no proporcionar los períodos de descanso requeridos en violación de Cal. Lab. Las secciones 226.7 y 512 del Código y la Orden de Salario aplicable de IWC, (4) no pagar el salario mínimo en violación de Cal. Lab. Código secciones 1182.12, 1194, 1197, & 1197.1, (5) falta de pago de salarios por horas extras en violación de Cal. Lab. Código sección 510, et seq., (6) no proporcionar declaraciones detalladas precisas en violación de Cal. Lab. Código sección 226, (7) no proporcionar salarios cuando se debe en violación de Cal. Lab. Código secciones 201, 202, y 203, (8) violación del Código de Trabajo de California sección 1198 y el Código de Regulaciones de California, Título 8, Sección 1 1070(14) (no proporcionar asientos), y (9) violación de la Ley General de Fiscales Privados (Código de Trabajo sección 2698, et seq.). El demandado niega las acusaciones en la Demanda y niega cualquier incumplimiento de las leyes identificadas en la Demanda y niega toda responsabilidad por las causas de acción alegadas.

El demandante está representado por abogados en la Acción: El bufete de abogados JCL, APC, y el Grupo de Derecho Zakay, APLC (colectivamente "Abogados del Grupo.")

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA ACCIÓN SE HA RESUELTO?

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un juez jubilado en un esfuerzo por resolver la Acción mediante la negociación y poner fin al caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Mediante la firma de un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordando solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Definitiva del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna violación ni concede el mérito de ninguna reclamación.

El Demandante y el Abogado del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque creen que: (1) el Demandado ha acordado pagar un monto justo, razonable y adecuado, considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de continuar el litigio; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Clase y de los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó esta Notificación y programó una audiencia para determinar la Aprobación Definitiva.

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

1. El Demandado Pagará \$950,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo. El Demandado ha acordado depositar el Monto Bruto del Acuerdo en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Monto Bruto del Acuerdo para pagar los Pagos Individuales de la Clase, los Pagos Individuales PAGA, el Pago por Servicios del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los abogados del Asesor de la Clase, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California ("LWDA").

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

- A. Hasta \$316,666.66 (Un tercio del Monto Bruto del Acuerdo) a los Abogados del Grupo por concepto de honorarios de abogados y hasta \$25,000 por sus costos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de la Demanda Colectiva han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin recibir pago alguno.
- B. Hasta \$10,000.00 al Demandante como Pago por Servicios al Representante de la Clase por presentar la Demanda, trabajar con el Abogado de la Clase y representar a la Clase.
- C. Hasta \$20,000.00 al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
- D. Hasta \$50,000.00 para Penalidades PAGA, asignados 75% al Pago LWDA y 25% a Pagos PAGA Individuales a los Empleados Agraviados basados en sus Períodos de Pago PAGA.

Los Miembros del Grupo participantes tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones, excepto las deducciones por Sanciones PAGA. El Tribunal considerará todas las objeciones.

3. Suma Neta del Acuerdo Distribuida a los Miembros del Grupo. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Importe Bruto del Acuerdo (el "Importe Neto del Acuerdo") realizando Pagos Individuales del Grupo a los Miembros del Grupo Participantes en función de sus Semanas Laborales del Periodo del Grupo.

4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los miembros del grupo. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 25% de cada Pago Individual del Grupo a salarios imponibles ("Porción Salarial") y del 75% a intereses y sanciones ("Porción No Salarial"). La Parte Salarial está sujeta a retención y se declarará en los Formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre nóminas del empleador que adeude sobre la Parte Salarial. Los Pagos PAGA Individuales se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador declarará los Pagos PAGA Individuales y las Partes no salariales de los Pagos colectivos individuales en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está asesorando sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna duda sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesidad de cobrar con prontitud los cheques de pago. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales del Grupo y Pagos Individuales PAGA mostrará la fecha en la que vence el cheque (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, su cheque se cancelará automáticamente, y el dinero se enviará al Controlador del Estado de California de conformidad con la Ley de Propiedad No Reclamada, Código Civil de California § 1500, y siguientes, para que se mantenga en fideicomiso para aquellos Miembros de la Clase Participantes y/o Empleados Agraviados que no cobraron sus cheques a tiempo.

6. Solicitudes de exclusión del Acuerdo colectivo (exclusiones voluntarias). Usted será tratado como un Miembro del Grupo Participante, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el **28 de agosto de 2023**, que desea excluirse. La manera más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta del **28 de agosto de 2023**. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Grupo o de su representante en la que se indique el nombre completo del Miembro del Grupo, su dirección actual, su número de teléfono y una declaración simple en la que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros del Grupo excluidos (es decir, los Miembros del Grupo no participantes) no recibirán los Pagos Individuales del Grupo y no liberarán las Demandas Colectivas Exoneradas.

Usted no puede excluirse de la porción PAGA del Acuerdo. Los Empleados Agraviados que se excluyan del Acuerdo Colectivo siguen siendo elegibles para los Pagos Individuales PAGA. Los Empleados Agraviados liberarán las Reclamaciones PAGA Exoneradas contra las Partes Exoneradas.

7. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal deniega la Aprobación Definitiva. Es posible que el Tribunal deniegue la Aprobación Definitiva del Acuerdo o se niegue a dictar sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo. El Demandado no pagará dinero alguno y los Miembros de la Clase no liberarán ninguna reclamación contra el Demandado.

El Demandante, el Estado de California, los Miembros de la Clase, la LWDA y los Empleados Agraviados, liberarán las reclamaciones contra todas las Partes Exoneradas, como sigue:

8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, ILYM Group, Inc. (el "Administrador") para que envíe esta Notificación, calcule y realice los pagos, y procese las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá las Recusaciones de los Miembros del Grupo durante las Semanas Laborales, enviará y reenviará los cheques del acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador figura en la Sección 9 de esta Notificación.

9. Liberación. "Partes Exoneradas" significa el Demandado y sus matrices pasadas, presentes y futuras, subsidiarias, compañías afiliadas, agentes, agentes gerenciales, empleados exentos, sirvientes, funcionarios, directores, propietarios (ya sean directos o indirectos), socios generales, socios limitados, fideicomisarios, representantes, accionistas, accionistas, miembros, acreedores hipotecarios o arrendadores de terrenos, abogados, empresas matrices, filiales, patrocinadores de capital, empresas/sociedades y/o asociaciones relacionadas, divisiones, cesionarios, predecesores, sucesores, aseguradores, consultores, empresas conjuntas, empleadores conjuntos, empleadores conjuntos potenciales y/o presuntos, empresas de trabajo temporal, empleadores duales, coempleadores, coempleadores potenciales y/o supuestos, empleadores de derecho común, contratistas, afiliados, proveedores de servicios, alter-egos, alter-egos potenciales y/o supuestos, vendedores, organizaciones afiliadas, cualquier persona y/o entidad con responsabilidad conjunta potencial o supuesta, y todos sus respectivos empleados pasados, presentes y futuros, directores, funcionarios, miembros, propietarios, agentes, representantes, agencias de nóminas, abogados, accionistas, fiduciarios, empresas matrices, filiales, otros proveedores de servicios y cesionarios, así como todas y cada una de las personas y/o entidades que actúen en virtud de, por, a través de o en concierto con cualquiera de ellos

El Demandante, el Estado de California, los Miembros de la Clase, la LWDA y los Empleados Agraviados, liberarán las reclamaciones contra todas las Partes Exoneradas, como sigue:

Reclamos PAGA liberados: A partir de la fecha de la Orden de Concesión de Aprobación Final, y solo después de que el Acuerdo haya sido totalmente financiado por el Demandado, el Demandante, el Estado de California y todos los Empleados Agraviados, incluyendo aquellos que oportunamente y efectivamente se excluyen de la parte de clase del Acuerdo, sin embargo, estarán obligados por los Reclamos de PAGA liberados y recibirán una porción proporcional del 25% del Monto de Liquidación de PAGA. Los empleados agraviados que oportunamente y efectivamente se excluyen de la porción de clase del Acuerdo tendrán sus reclamos PAGA liberados solo para el Período PAGA. Los Reclamos PAGA liberados incluyen todos y cada uno de los reclamos por las penalidades PAGA reclamadas en la Acción y derivadas o razonablemente relacionadas con los hechos y reclamos alegados en la Acción, o que podrían haber sido alegados en la Acción basados en los hechos y reclamos alegados en la Acción, y/o Aviso PAGA del Demandante identificado en el sitio web de la LWDA como LWDA-CM-840158-21, incluyendo, sin limitación, reclamaciones por multas PAGA derivadas de las secciones 200, 201, 201.3, 201.5, 202, 203, 204, 205.5, 210, 218.5, 218.6, 226 y ss. , 226.2, 226.3, 226.7, 246, 510, et seq. , 512, 515, 558, 1174(d), 1174.5, 1182.12, 1194, 1197, 1197.1, 1197.14, 1198, et seq. , 1198.5, 1199, 2695, et seq. , 2698, et seq. , 2699, 2699.3, 2802, 2804, Cal. Código de Reglamentos, Título 8, Sección 11070(14), Cal. Código de Reglamentos, Título 8, Sección 11070(14)(no proporcionar asientos adecuados), y la Orden(s) de Salarios de la Comisión de Bienestar Industrial aplicable, incluyendo la Orden 4-2001, Sección 14.

Reclamaciones de la Clase Liberadas: A partir de la fecha de la Orden que Concede la Aprobación Definitiva, y sólo después de que el Acuerdo haya sido financiado en su totalidad por el Demandado, todos los Miembros de la Clase que no opten válida y oportunamente por excluirse del Acuerdo de Liquidación (lo que incluye específicamente al Demandante) liberarán plena y definitivamente a las Partes Exoneradas de las Reclamaciones de la Clase Exoneradas. Las Reclamaciones de la Clase Exoneradas incluyen todas y cada una de las reclamaciones, reclamaciones salariales y horarias, derechos, demandas, responsabilidades y causas de acción de cualquier naturaleza o descripción alegadas/afirmadas en la Acción que surjan de y/o estén relacionadas con los hechos y reclamaciones alegados/afirmados en la Acción, que podrían haber sido alegados/afirmados en la Acción en base a los hechos y reclamaciones alegados en la Acción, y los hechos y reclamaciones afirmados en, que surjan de o estén relacionados con, o que podrían haber sido alegados en la Notificación PAGA identificada en el sitio web de la LWDA como LWDA-CM-840158-21.

Las reclamaciones de clase liberadas incluyen todas las reclamaciones por (1) competencia desleal en violación de Cal. Bus. & Prof. Sección del código 17200, et seq. derivada de violaciones del Código Laboral de California que se enumeran a continuación, (2) no proporcionar los períodos de comidas requeridos en violación de Cal. Lab. Código secciones 226.7 y 512 y la Orden de Salario de IWC aplicable, (3) no proporcionar los períodos de descanso requeridos en violación de Cal. Lab. Las secciones 226.7 y 512 del Código y la Orden de Salario aplicable de IWC, (4) no pagar el salario mínimo en violación de Cal. Lab. Código secciones 1182.12, 1194, 1197, & 1197.1, (5) falta de pago de salarios por horas extras en violación de Cal. Lab. Código sección 510, et seq., (6) no proporcionar declaraciones detalladas precisas en violación de Cal. Lab. Código sección 226, (7) no proporcionar salarios cuando se debe en violación de Cal. Lab. Código secciones 201, 202, y 203, y (8) violación del Código de Trabajo de California sección 1198 y Código de Regulaciones de California, Título 8, Sección 1 1070(14) (no proporcionar asientos), así como reclamaciones por salarios no pagados, incluyendo, pero no limitado a, falta de pago de salarios mínimos, compensación de tiempo completo, compensación de horas extras, compensación de tiempo doble e intereses; incapacidad para calcular correctamente la tasa regular de pago y las reclamaciones asociadas; salarios relacionados con el presunto redondeo de tiempo ilegal; falta de pago de salarios al menos dos veces por mes civil; falta de pago oportuno de los salarios; falta de pago oportuno de los salarios finales; período de comidas perdidas/cortas/tardías/interrumpidas, período de descanso y/o período de recuperación salarios/primas; falta de períodos de comidas; Incumplimiento de autorizar y permitir períodos de descanso y/o períodos de recuperación; el cálculo del período de comidas, período de descanso y/o primas del período de recuperación; reembolso de todos los gastos comerciales necesarios, incluidos los gastos de teléfono celular relacionados con el trabajo y el kilometraje del automóvil para el trabajo-viajes relacionados; pago de todas las horas trabajadas, incluido el trabajo fuera del horario de trabajo; falta de proporcionar declaraciones salariales detalladas precisas; deducciones ilegales; falta de mantener registros precisos; falta de proporcionar asientos adecuados; deducciones y/o retenciones ilegales de salarios; prácticas comerciales desleales; asientos adecuados; penalidades civiles, incluyendo, pero no limitado a, multas de mantenimiento de registros, declaración de salarios y multas de reporte de nómina, penalidades de salario mínimo y penalidades de tiempo de espera; y honorarios y costos de abogados relacionados con las Reclamaciones de Clase Liberadas. Las Reclamaciones de Clase Liberadas también incluyen, pero no se limitan a todas las reclamaciones derivadas de: Secciones 200, 201, 201.3, 201.5, 202, 203, 204, 205.5, 210, 218.5, 218.6, 226, et seq. , 226.2, 226.3, 226.7, 246, 510, et seq. , 512, 515, 558, 1174(d), 1174.5, 1182.12, 1194, 1197, 1197.1, 1197.14, 1198, et seq. , 1198.5, 1199, 2802, 2804, Cal. Código de Reglamentos, Título 8, Sección 11070(14), Cal. Código de Reglamentos, Título 8, Sección 1 1070(14)(no proporcionar asientos adecuados), la Orden(s) de Salario de la Comisión de Bienestar Industrial aplicable, incluyendo la Orden de Salario 4-2001, Sección 14, el Código de Regulaciones de California; Código de Regulaciones de California tit. 8 sección 3395; todas las reclamaciones relacionadas con las reclamaciones de clase liberada bajo el Código de Negocios y Profesiones de California secciones 17200, et seq. , 17201, 17203, 17021; la Liberación también incluirá todas las reclamaciones relacionadas con las Reclamaciones Liberadas bajo las Órdenes de Salarios aplicables de la Comisión de Bienestar Industrial de California (incluyendo, pero no limitado a, la Orden de Salarios Nos. 4-2001, 5-2001, 10-2001 y 8 CCR § 11100) Por falta de proporcionar declaraciones de salarios detalladas precisas, falta de mantener registros precisos, para las sanciones civiles y estatutarias, incluyendo las sanciones de declaración de salarios, sanciones de mantenimiento de registros, Los reclamos liberados incluyen aquellos bajo la Ley de Trabajo Justo y Normas ("FLSA"), incluyendo los relacionados con las obligaciones de mantenimiento de registros, 29 U.S.C. §211(c); 29 C.F.R. §§ 516, 778.223, 778.315, et seq. ; y todos los equivalentes de leyes estatales y federales que surjan o estén razonablemente relacionados con los hechos y reclamos alegados en la Acción y/o Aviso PAGA o que podrían haber sido alegados en la Acción y/o Aviso PAGA; y la sección 474 del Código Civil de California. Esta liberación excluye la liberación de reclamos no permitidos por la ley, incluyendo, pero no limitado a reclamos presentados por beneficios de compensación para trabajadores.

En el reverso de cada cheque de liquidación figurará el siguiente texto, o palabras al efecto:

"Al endosar o negociar de otro modo este cheque, reconozco que he leído, entendido y aceptado los términos establecidos en la Notificación del Acuerdo de Demanda Colectiva y doy mi consentimiento para unirme a la parte de la Demanda correspondiente a la Ley de Normas Laborales Justas ("FLSA", por sus siglas en inglés), elijo participar en el acuerdo de las reclamaciones FLSA y acepto renunciar a todas mis reclamaciones FLSA que estén cubiertas por el Acuerdo."

A la entrada de la Sentencia, Los Miembros de la Clase no pueden presentar una acción salarial y por horas bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo contra las Partes Liberadas por reclamos y/o causas de acción abarcadas por los Reclamos Liberados que son extinguidos y excluidos en virtud de la celebración en *Rangel v. PLS Check Cajeros de California, Inc.*, 899 F.3d 1106 (2018). Esta liberación excluye la liberación de reclamaciones no permitidas por la ley.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. **Pagos Individuales del Grupo.** El Administrador calculará los Pagos Individuales del Grupo (a) dividiendo la Suma Neta del Acuerdo por el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros del Grupo Participantes, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por usted.

2. **Pagos PAGA individuales.** El Administrador calculará los Pagos PAGA Individuales (a) dividiendo \$12,500.00 por el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los miembros de los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por usted.

3. Impugnaciones de semanas laborales/periodos de pago PAGA. El número de Semanas Laborales de la Clase que trabajó durante el Período de la Clase y el número de Periodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta **el 28 de agosto de 2023** para impugnar el número de Semanas Laborales y/o Periodos de Pago PAGA que se le acreditaron. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. En la Sección 9 de este Aviso encontrará la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su impugnación enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de Semanas Laborales y/o Periodos de Pago PAGA del Demandado basado en los registros del Demandado como exacto a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de Semanas laborales y/o Periodos de pago PAGA basándose en su presentación y en los aportes de los Abogados del grupo y los Abogados de la Demandada. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO VOY A COBRAR?

1. Miembros del grupo participantes. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un cheque único a cada Miembro del Grupo Participante (es decir, a cada Miembro del Grupo que no opte por la exclusión), incluidos aquellos que también reúnan los requisitos para ser miembros de los Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago colectivo individual y el Pago PAGA individual, en su caso.

2. Miembros del grupo no participantes. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un único cheque de Pago PAGA Individual a cada miembro de los Empleados perjudicados que opte por no participar en el Acuerdo colectivo (es decir, cada Miembro del grupo no participante).

Su cheque se enviará a la misma dirección que figura en este aviso. Si cambia de dirección, notifíquelo al administrador lo antes posible. En el apartado 9 de este aviso encontrará los datos de contacto del administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una simple declaración de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en base a cualquier escrito que comunique su solicitud para ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la acción como Whitney v. Five J's Family Enterprises L.P. Caso No. CIVSB2129063, e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de la seguridad social a efectos de verificación).

Debe enviar al Administrador su solicitud de exclusión antes del 28 de agosto de 2023, o no será válida. En la sección 9 de la Notificación figuran los datos de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OPONERME AL ACUERDO?

Sólo los Miembros del Grupo Participantes tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si desea objetar, es posible que desee ver lo que el Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva del 1 de noviembre de 2023, los Abogados del Grupo y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción para la Aprobación Definitiva que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción para la Adjudicación de Honorarios de Abogados y Gastos de Litigio y Servicios en la que se indique (i) la cantidad que solicitan los Abogados del Grupo en concepto de honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que solicita el Demandante en concepto de Adjudicación de Representantes del Grupo. Previa solicitud razonable, el Asesor Legal del Grupo (cuya información de contacto figura en la Sección 9 de este Aviso) le enviará copias de estos documentos sin coste alguno para usted. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador <https://www.ilymgroup.com/FiveJ> o en el sitio web del Tribunal en <https://cap.sb-court.org/search>.

Un Miembro del Grupo Participante que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción para la Aprobación Definitiva y/o la Moción de Honorarios de Abogados y Costas del Litigio, y la Adjudicación de Servicios puede desear objetar. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 28 de agosto de 2023.** Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Acción (es decir, Whitney v. Five J's Family Enterprises L.P. Caso No. CIV SB 2129063) e incluya su nombre completo, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo del Demandado y firme la objeción. La sección 9 de esta Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro del Grupo Participante puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que objete a costa del Miembro del Grupo Participante) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Definitiva. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicar al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Consulte la Sección 8 de esta Notificación (inmediatamente a continuación) para obtener información específica sobre la Audiencia de aprobación definitiva.

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

Usted puede, pero no tiene que, asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva el 1 de noviembre de 2023, a las 9:00 a.m., en el Departamento S-26 del Tribunal Superior de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Definitiva del Acuerdo y qué cantidad del Importe Bruto del Acuerdo se pagará a los Abogados del Grupo, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados del Grupo y a los Abogados de la Defensa a hacer comentarios antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personalmente o de forma virtual a través de <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 cambie la fecha de la Audiencia de Aprobación Definitiva. Debe consultar previamente el sitio web del Administrador <https://www.ilymgroup.com/FiveJ> o ponerse en contacto con los Abogados del Grupo 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 el Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web de ILYM Group, Inc. en <https://www.ilymgroup.com/FiveJ>. También puede llamar por teléfono o enviar un mensaje de correo electrónico al Asesor Legal del Grupo o al Administrador utilizando la información de contacto que figura a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior en <https://cap.sb-court.org/search> e ingresando el Número de Caso de la Acción, Caso N.º CIVSB2129063.

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

JCL LAW FIRM, APC

5440 Morehouse Drive, Suite 3600

San Diego, CA 92121

T: 619-599-8292

jlapyade@jcl-lawfirm.com

ZAKAY LAW GROUP, APLC

5440 Morehouse Drive, Suite 3600

San Diego, CA 92121

T: 619-892-7095

F: 858-404-9203

Shani@zakaylaw.com

Administrador de la Liquidación:

ILYM GROUP, INC.

Apdo. Postal 2031, Tustin, CA 92781

T: 1-888-250-6810

F: (888) 845-6185

E: claims@ILYMgroup.com

10. ¿QUÉ OCURRE SI PIERDO MI CHEQUE DE LIQUIDACIÓN?

Si pierde o extravía su cheque de liquidación antes de cobrarlo, el Administrador se lo sustituirá siempre que solicite la sustitución antes de la fecha de nulidad que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya es nulo, debe consultar al Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ OCURRE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

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

