

JCL LAW FIRM, APC
Jean-Claude Lapuyade (State Bar #248676)
Sydney Castillo-Johnson (State Bar #343881)
Perssia Razma (State Bar #351398)
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
prazma@jcl-lawfirm.com

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

Attorney for Plaintiffs

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
IN AND FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES

VERONICA A. MARAVILLA, an
individual, on behalf of herself and on behalf
of all persons similarly situated,

Plaintiff,

v.

VENUS ET FLEUR LLC, a New Jersey
Limited Liability Company; and DOES 1-50,
Inclusive,

Defendants.

Case No: 22STCV05864

**DECLARATION OF CHRISTINA
FOWLER OF ILYM GROUP, INC., IN
SUPPORT OF PLAINTIFF'S MOTION
FOR FINAL APPROVAL OF CLASS
ACTION SETTLEMENT**

Date: April 22, 2024
Time: 10:00 a.m.

Judge: Hon. Jessica C. Kronstadt
Dept: 7

1 I, Christina Fowler, declare as follows:

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

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

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

26 4. On December 27, 2023, ILYM Group received the Court approved text for the
27 Class Notice Packet. ILYM Group prepared a draft of the formatted Class Notice Packet, which
28 was approved by the Parties’ Counsel prior to mailing.

1 5. On November 27, 2023, ILYM Group received the class data file from Counsel for
2 Defendants, which contained the name, social security number, last known mailing address, dates
3 of employment and the total number of applicable workweeks and pay periods worked for each
4 Class Member. The data file was uploaded to our database and checked for duplicates and other
5 possible discrepancies. The Class List contained 101 individuals.

6 6. As part of the preparation for mailing, all 101 names and addresses contained in the
7 Class List were then processed against the National Change of Address (“NCOA”) database,
8 maintained by the United States Postal Service (“USPS”), for purposes of updating and confirming
9 the mailing addresses of the Class Members before mailing of the Class Notice Packet. The NCOA
10 contains requested change of addresses filed with the USPS. To the extent that an updated address
11 was found in the NCOA database, the updated address was used for the mailing of the Class Notice
12 Packet. To the extent that no updated address was found in the NCOA database, the original
13 address provided by Counsel for Defendant was used for the mailing of the Class Notice Packet.

14 7. On January 12, 2024, the Class Notice Packet was mailed, via U.S First Class Mail,
15 to all 101 individuals contained in the Class List. Attached hereto, as **Exhibit A**, is a true and
16 correct copy of the mailed Class Notice Packet.

17 8. As of the date of this declaration, 10 Class Notice Packets have been returned to our
18 office. Of the 10 returned Class Notice Packets, none were returned with a forwarding address.
19 ILYM Group performed a computerized skip trace on the 10 returned Class Notice Packets that did
20 not have a forwarding address, in an effort to obtain an updated address for the purpose of re-
21 mailing the Class Notice Packet. As a result of this skip trace, 4 updated addresses were obtained
22 and the Class Notice Packet was promptly re-mailed to those Class Members, via U.S First Class
23 Mail.

24 9. As of the date of this declaration, a total of 45 Class Notice Packets have been re-
25 mailed. Specifically, none were re-mailed as a result of a forwarding address provided by the USPS
26 and 4 have been re-mailed as a result of ILYM Group’s skip tracing efforts.

27 10. As of the date of this declaration, a total of 5 Class Notice Packets have been
28 deemed undeliverable. Specifically, 5 have been deemed undeliverable as no updated address was

found notwithstanding the skip tracing.

11. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any requests for exclusion. The deadline to request exclusion from the Settlement was February 26, 2024.

12. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any disputes to the Settlement. The deadline to file a dispute to the Settlement was February 26, 2024.

13. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any objections to the Settlement. The deadline to file an objection to the Settlement was February 26, 2024.

14. As of the date of this declaration, ILYM Group will report a total of 101 Participating Class Members, representing 100% of the 101 Class Members.

15. Participating Class Members will receive a proportional share of the Net Settlement Amount through Individual Class Payments which are based on the number of weeks worked by Participating Class Members during the Class Period. The Net Settlement Amount is the amount remaining after deduction of the Court-approved payments from the Gross Settlement Amount for Class Counsel Fees and Litigation Costs, the Class Representative Service Payment, Administration Fees to ILYM Group, and the PAGA Penalties allocation, e.g.,

Gross Settlement Amount	\$ 210,000.00
Class Counsel Fees	\$ 70,000.00
Class Counsel Litigation Costs	\$ 25,000.00
Service Payment	\$ 10,000.00
Administration Fees	\$ 6,550.00
LWDA Payment	\$ 7,500.00
PAGA Penalties to Aggrieved Employees	\$ 2,500.00
Net Settlement Amount (estimated)	\$ 88,450.00

16. To determine a Participating Class Member's Individual Class Payment, the distribution shall be divided among all Participating Class Members on a pro rata basis, based on the ratio of the applicable weeks worked by each Participating Class Member during the Class Period, to the total number of applicable weeks worked by all Participating Class Members during the Class Period. There are 101 Participating Class Members who worked 3,314 work weeks during

1 the Class Period. Based on these calculations, the Participating Class Members will receive an
2 estimated average gross Individual Class Payment of \$875.74, with the estimated highest gross
3 Individual Class Payment being \$6,752.52, and the estimated lowest gross Individual Class
4 Payment being \$26.69.

5 17. Pursuant to the Settlement Agreement, 25% of the PAGA Penalties (\$2,500) will be
6 allocated to Aggrieved Employees regardless of whether he or she opts out of the Class Settlement.
7 Aggrieved Employees cannot opt out of the PAGA Settlement. The Aggrieved Employees' 25%
8 share of PAGA Penalties is allocated on a *pro rata* basis using the number of pay periods during
9 the PAGA Period. There are 68 Aggrieved Employees who worked 2,080 pay periods during the
10 PAGA Period. The *highest* Individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is currently
11 estimated to be approximately \$169.47, the *average* Individual PAGA Payment is currently
12 estimated to be approximately \$36.76, and the *lowest* Individual PAGA Payment is currently
13 estimated to be approximately \$2.40.

14 18. ILYM Group's total fees and costs for services in connection with the administration
15 of this Settlement, which includes fees and costs incurred to-date, as well as anticipated fees and
16 costs for completion of the settlement administration, are \$6,550.00. ILYM Group's work in
17 connection with this matter will continue with the calculation of the settlement award payments,
18 issuance and mailing of the settlement award checks, the necessary tax filing and reporting on such
19 payments, and any other tasks that the Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM
20 Group to perform.

21
22 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United
23 States that the foregoing is true and correct to the best of my knowledge and that this Declaration
24 was executed this 26th day of March 2024, at Tustin, California.

25
26 
27 CHRISTINA FOWLER
28

EXHIBIT “A”

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

Veronica Maravilla v. Venus Et Fleur, LLC Case No. 22STCV05864

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

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against Venus Et Fleur, LLC (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former employee, Veronica Maravilla (“Plaintiff”) and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of current and former non-exempt employees who worked for Defendant in California (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period (February 16, 2018, through August 29, 2023); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all current and former non-exempt employees who worked for Defendant in California during the PAGA Period [December 13, 2020, through August 29, 2023] (“Aggrieved Employees”).

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

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

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked MERGED_ClassWW workweeks** during the Class Period, and **you worked MERGED_PAGAPP 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 payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

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

- (1) **Do Nothing.** You do not have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Settlement Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendant.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting the written Request for Exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period wage claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Do not Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Settlement Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
--	---

You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is <u>February 26, 2024</u>	If you do not want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Settlement Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Settlement Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Settlement Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by <u>February 26, 2024</u>	All Class Members who do not opt-out (“Settlement Class Members”) can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court’s decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel.
You Can Participate in the Final Approval Hearing on <u>April 22, 2024</u>	The Court’s Final Approval Hearing is scheduled to take place on April 22, 2024. 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. Settlement Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by <u>February 26, 2024</u>	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many PAGA Pay Periods you worked at least one day 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 must challenge it by <u>February 26, 2024</u>. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay minimum wages, including overtime wages; failing to provide legally compliant meal and rest periods; failing to pay wages due upon termination; failure to reimburse for mandatory business expenses; failing to provide accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiff have also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) (“PAGA”). Plaintiff are represented by attorneys in the Action:

The JCL Law Firm, APC, and the Zakay Law Group, APLC (“Class Counsel.”)

Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws and paid all minimum and overtime wages, lawfully reimbursed business expenses, provided timely meal and rest periods and accurate and itemized wage statements.

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 neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement (“Agreement”) and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court’s Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations

or concede the merit of any claims.

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

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

1. Gross Settlement Amount. Defendant Will Pay \$210,000.00 as the Gross Settlement Amount (“Gross Settlement Amount”). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement Amount into a Settlement 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 Payment, Class Counsel’s attorney’s fees and expenses, the Administrator’s expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement Amount not more than fourteen (14) days after the Effective Date.
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 \$70,000 (One-third of the Gross Settlement Amount) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$25,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$10,000.00 to the Class Representative as a Class Representative Payment for filing the Action, working with Class Counsel, and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than each Plaintiff’s respective Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$8,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$10,000.00 for PAGA Payment, allocated 75% to the LWDA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in paragraph 2 amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement Amount (the “Net Settlement”) by making Individual Class Payments to Settlement 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 15% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 85% to interests and penalties (“Non-Wage Portion.”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

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

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

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

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Settlement Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than **February 26, 2024**, that you wish

to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by **February 26, 2024**, Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Settlement Class Members) will not receive Individual Class Payments but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

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

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. 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. Settlement Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendant have fully funded the Gross Settlement Amount, and separately paid all employer payroll taxes, Settlement Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA Payment based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Settlement Class Members will be bound by the following release: all Settlement Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from all causes of action and claims that were alleged in the Action or reasonably could have been alleged based on the facts and legal theories contained in the operative complaint, including all of the following claims for relief: (i) failure to pay all regular rate wages, minimum wages, and overtime wages due; (ii) failure to provide compliant meal periods; (iii) failure to provide compliant rest breaks; (iv) failure to timely pay wages during employment; (v) failure to provide complete, accurate wage statements; (vi) failure to pay wages timely at time of termination or resignation; (vii) failure to reimburse or indemnify necessary business expenses; and (viii) 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; (ix) any claim for costs and attorneys' fees and expenses; and (x) any claim arising from the claims described above under applicable federal, state, local or territorial law as well as applicable regulations and Wage Orders (collectively, the "Released Claims"). The Settlement Class members who cash their Settlement Checks further acknowledge they are releasing all Fair Labor Standards Act ("FLSA") claims which could have been brought based on the facts pleaded in the operative complaint in the Action at the time of preliminary approval. The Released Class Claims shall expressly exclude all claims for vested benefits, wrongful termination, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, claims while classified as exempt, and claims outside of the Class Period. The Parties also agree that this release constitutes a resolution of a good faith dispute concerning wages and complies with Labor Code Section 206.5. The Released Class Claims expressly excludes PAGA Claims which are being separately released here only by the Aggrieved Employees.

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

All Participating and Non-Settlement Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties, from all causes of action and claims for civil penalties under the California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 that were alleged in the LWDA exhaustion letter, the operative complaint in the Action or reasonably could have been alleged based on the facts and legal theories contained in the operative complaint in the LWDA exhaustion letter or Action, including claims for civil penalties based on the following: (i) failure to pay all

regular rate wages, minimum wages, and overtime wages due; (ii) failure to provide compliant meal periods; (iii) failure to provide compliant rest breaks; (iv) failure to timely pay wages during employment; (v) failure to provide complete, accurate wage statements and/or maintain accurate payroll records; (vi) failure to pay wages timely at time of termination or resignation; (vii) failure to reimburse or indemnify necessary business expenses; (viii) failure to pay and/or provide sick leave; (ix) failure to abide by the maximum hours permitted to work; (x) any claim for costs and attorneys' fees and expenses; and (xi) any claim arising from the claims described above under applicable federal, state, local or territorial law as well as applicable regulations and Wage Orders (xii) failure to maintain adequate records; and/or (xi) claims, causes of action or legal theories of relief seeking civil penalties under the California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 plead in the operative complaint and underlying LWDA Exhaustion Letter.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Settlement Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Settlement Class Member.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$2,500.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
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 in the first page of this Notice. You have until **February 26, 2024** 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 (who will advocate on behalf of Settlement Class Members) 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. Settlement Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Settlement Class Member (i.e., every Class Member who does not opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.
2. Aggrieved Employee. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Settlement 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 be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Veronica Maravilla v. Venus Et Fleur, LLC Case No. 22STCV05864*, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must receive your request to be excluded by February 26, 2024, 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 Settlement 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 twenty-eight (28) days before the **February 26, 2024** 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 Representative 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://ilymgroup.com/VenusEtFleurLLC> or the Court's website <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>.

A Settlement 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 February 26, 2024.** 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 *Veronica Maravilla v. Venus Et Fleur, LLC Case No. 22STCV05864* and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but do not have to, attend the Final Approval Hearing on **April 22, 2024** at 10:00 a.m. in Department 7 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement 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 LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). 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://ilymgroup.com/VenusEtFleurLLC> 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://ilymgroup.com/VenusEtFleurLLC>. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<https://portal.scscourt.org/search>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 22STCV05864. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Los Angeles Superior Court.

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
Tel: (888) 250-6810

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.

NOTIFICACIÓN AUTORIZADA POR EL TRIBUNAL SOBRE EL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA DE AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL DEL TRIBUNAL

Veronica Maravilla contra Venus Et Fleur, LLC Caso No. 22STCV05864

Notificación Autorizada por el Tribunal Superior del Estado de California. Por Favor, Léala con Atención.

Este documento no es correo basura, spam, un anuncio, ni una solicitud de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Usted podría ser elegible para recibir compensación monetaria de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") contra Venus Et Fleur, LLC ("Demandado"), por supuestas violaciones de leyes de salarios y horas de trabajo. La demanda fue iniciada por la ex empleada, Veronica Maravilla ("Demandante"), y busca el pago de: (1) salarios atrasados y otras compensaciones para un grupo de empleados actuales y antiguos no exentos que trabajaron para el Demandado en California ("Miembros del Colectivo") en el período del 16 de febrero de 2018 al 29 de agosto de 2023; y (2) sanciones conforme a la Ley de Acciones Legales Privadas de California ("PAGA") para todos los empleados actuales y antiguos no exentos que trabajaron para el Demandado en California durante el Período de la PAGA [del 13 de diciembre de 2020 al 29 de agosto de 2023] ("Empleados Afectados").

El acuerdo propuesto consta de dos componentes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que obliga al Demandado a financiar los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, y (2) un Acuerdo de la PAGA que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales de la PAGA y abone multas a la Agencia de Desarrollo Laboral y Laboral de California ("LWDA").

Según los registros del Demandado y las estimaciones actuales de las Partes, se calcula que su **Pago Individual de la Demanda Colectiva es de \$MERGED_EstClassAmnt_CALC** (menos las retenciones aplicables) y su **Pago Individual de la PAGA se estima en \$MERGED_EstPAGAAmnt_CALC**. La cantidad final que podría recibir puede variar y dependerá de varios factores. (Si no se especifica un monto para su Pago Individual PAGA, significa que, conforme a los registros del Demandado, usted no es elegible para recibir un Pago Individual PAGA bajo el Acuerdo, ya que no trabajó durante el Período de la PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado, que indican que usted trabajó **MERGED_ClassWW semanas laborales** durante el Período de la Demanda Colectiva, y **MERGED_PAGAPP períodos de pago de la PAGA** durante el Período de la PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales durante cualquiera de los períodos mencionados, tiene la opción de presentar una impugnación antes de la fecha límite establecida. Consulte la Sección 4 de esta Notificación para más detalles.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha autorizado esta Notificación. Aunque todavía no ha decidido si otorgará la aprobación final, sus derechos legales se ven afectados, actúe o no. Por lo tanto, es importante que lea cuidadosamente esta Notificación. Se considerará que ha sido leída y entendida por completo. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y cuánto del mismo se pagará al Demandante y a los Abogados del Colectivo. También resolverá si emite un fallo que obligue al Demandado a realizar los pagos según el Acuerdo y que requiera que los Miembros del Colectivo y los Empleados Agraviados renuncien a sus derechos de presentar ciertos reclamos contra el Demandado.

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

- (1) **No tomar acción:** No necesita hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual del Colectivo y/o un Pago Individual de la PAGA. No obstante, al ser Miembro del Colectivo del Acuerdo, renunciará a su derecho de presentar reclamaciones salariales correspondientes al Período de la Demanda Colectiva y reclamaciones de multas del Período de la PAGA contra el Demandado.
- (2) **Optar por no participar en el Acuerdo Colectivo:** Tiene la opción de excluirse del Acuerdo Colectivo (optar por no participar) enviando una Solicitud de Exclusión por escrito o notificando al Administrador por escrito. Al optar por no participar, no recibirá un Pago Individual del Colectivo. Sin embargo, mantendrá su derecho a presentar por su cuenta reclamaciones salariales del Período de la Demanda Colectiva contra el Demandado. Además, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual de la PAGA. Tenga en cuenta que no puede optar por no participar en la parte del Acuerdo relacionada con la PAGA.

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

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No es necesario realizar ninguna acción para participar en el acuerdo	Si no actúa, automáticamente se convertirá en un Miembro del Colectivo del Acuerdo, y será elegible para recibir un Pago Individual de la Demanda Colectiva y un Pago Individual de la PAGA (si corresponde). A cambio de este beneficio, renunciará a su derecho a presentar las reclamaciones salariales contra el Demandado que están incluidas en este Acuerdo (Reclamaciones Exoneradas).
Tiene la opción de excluirse del Acuerdo Colectivo, pero no del Acuerdo PAGA. Fecha límite para optar por no participar: <u>26 de febrero de 2024.</u>	Si decide no participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse del Acuerdo Colectivo enviando una Solicitud de Exclusión por escrito al Administrador. Al optar por no participar, dejará de ser un Miembro del Colectivo participante y no será elegible para recibir un Pago Individual del Colectivo. Los Miembros del Colectivo que se excluyan del Acuerdo no tendrán derecho a objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Para más detalles, consulte la Sección 6 de esta Notificación. No es posible optar por no participar en la parte del Acuerdo relacionada con la PAGA. El Demandado está obligado a realizar los Pagos Individuales de la PAGA a todos los Empleados Agraviados, y estos deben renunciar a su derecho de presentar Reclamaciones Exoneradas (definidas a continuación).
Los Miembros del Colectivo del Acuerdo pueden objetar el Acuerdo del Colectivo de Demandantes, pero no el Acuerdo de la PAGA. Fecha límite para enviar objeciones: <u>26 de febrero de 2024.</u>	Todos los Miembros del Colectivo que no opten por no participar ("Miembros del Colectivo del Acuerdo") pueden presentar objeciones a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre la aprobación final del Acuerdo incluirá una determinación de los montos a pagar a los Abogados del Colectivo y al Demandante que presentó la Demanda en nombre del Colectivo. Usted no será responsable personalmente de ningún pago a los Abogados del Colectivo.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final el <u>22 de abril de 2024.</u>	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 22 de abril de 2024. No es obligatorio que asista, pero tiene derecho a estar presente (o a contratar a un abogado que lo represente a su propio costo), ya sea en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros del Colectivo del Acuerdo pueden presentar objeciones verbales al Acuerdo durante la Audiencia de Aprobación Final. Para más información, consulte la Sección 8 de esta Notificación.
Tiene derecho a impugnar el cálculo de sus semanas laborales/períodos de pago. Fecha límite para enviar impugnaciones: 26 de febrero de 2024.	La cantidad de su Pago Individual del Colectivo y el Pago de la PAGA (si corresponde) se determina en función de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período de la Demanda Colectiva y cuántos Períodos de Pago de la PAGA trabajó al menos un día durante el Período de la PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período de la Demanda Colectiva y el número de Períodos de Pago de la PAGA trabajados según los registros del Demandado se detallan en la primera página de esta Notificación. Si no está de acuerdo con estos números, debe presentar una impugnación antes del <u>26 de febrero de 2024.</u> Para más detalles, consulte la Sección 4 de esta Notificación.

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

El demandante, un ex empleado del demandado, ha presentado una demanda acusando al demandado de violar las leyes laborales de California. Las acusaciones incluyen el no pago de salarios mínimos y de horas extras, la falta de provisión de periodos de comida y descanso conforme a la ley, el no pago de salarios adeudados al momento de la terminación, la ausencia de reembolso por gastos comerciales obligatorios y la no entrega de declaraciones de salarios detalladas y precisas. Basándose en estos mismos reclamos, el Demandante también ha interpuesto una demanda de sanciones civiles bajo la Ley General de Acciones Legales Privadas de California (Código Laboral §§ 2698 y siguientes), conocida como "PAGA". El Demandante está representado por el bufete de abogados JCL, APC, y el Colectivo de Abogados Zakay, APLC ("Abogados del Colectivo").

Por su parte, el Demandado niega categóricamente haber infringido cualquier ley o haber dejado de pagar salarios adeudados. Sostiene

que ha cumplido con todas las leyes aplicables, pagando todos los salarios mínimos y las horas extras, reembolsando legalmente los gastos comerciales, proporcionando períodos adecuados de comida y descanso, y emitiendo declaraciones salariales precisas y detalladas.

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

Hasta la fecha, el Tribunal no ha determinado si el Demandante o el Demandado tienen la razón respecto al fondo del caso. En un intento por resolver la Demanda, el Demandante y el Demandado acudieron a un mediador neutral para negociar un acuerdo y así evitar continuar con un proceso de litigio costoso y prolongado. Las negociaciones resultaron exitosas, culminando en la firma de un extenso acuerdo escrito ("Acuerdo") y el acuerdo mutuo de solicitar al Tribunal que emita una sentencia que finalice la Demanda y haga cumplir el Acuerdo. El Demandante y el Demandado han acordado una propuesta de Acuerdo sujeta a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes reconocen que el Acuerdo propuesto representa un compromiso respecto a las reclamaciones en disputa. Con este acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce la validez de ningún reclamo.

El Demandante y los Abogados del Colectivo consideran que el Acuerdo es beneficioso para usted, ya que: (1) el Demandado ha acordado pagar una suma que consideran justa, razonable y adecuada, teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres del litigio; y (2) el acuerdo sirve al mejor interés de los Miembros del Colectivo y los Empleados Agraviados. El Tribunal ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, ha autorizado esta Notificación y ha programado una audiencia para determinar su Aprobación Final.

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

1. **Monto Bruto del Acuerdo:** El Demandado pagará \$210,000.00 como el monto bruto del acuerdo ("Monto Bruto del Acuerdo"). Se ha comprometido a depositar este monto en una Cuenta del Acuerdo, la cual estará bajo el control del Administrador del Acuerdo. El Administrador empleará el Monto Bruto del Acuerdo para cubrir los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, los Pagos Individuales de la PAGA, el Pago al Representante del Colectivo, los honorarios y gastos de los abogados de la Demanda Colectiva, los gastos administrativos y las multas a pagar a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). Si el Tribunal concede la Aprobación Final, el Demandado depositará el Monto Bruto del Acuerdo en la cuenta correspondiente a más tardar catorce (14) días después de la Fecha de Entrada en Vigencia del acuerdo.
2. **Deducciones Aprobadas por el Tribunal del Monto Bruto del Acuerdo:** Durante la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados del Colectivo solicitarán al Tribunal la aprobación de las siguientes deducciones del Monto Bruto del Acuerdo. Los montos específicos serán determinados por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:
 - a. **Honorarios y Gastos Legales:** Hasta \$70,000 (un tercio del Monto Bruto del Acuerdo) para los honorarios de los Abogados del Colectivo y hasta \$25,000 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Colectivo han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin recibir pago.
 - b. **Pago al Representante del Colectivo:** Hasta \$10,000.00 para el Representante del Colectivo como compensación por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados del Colectivo y representar al Colectivo. Este Laudo Representativo será el único dinero adicional que recibirá el Demandante, aparte de su respectivo Pago Individual del Colectivo y cualquier Pago Individual de la PAGA.
 - c. **Gastos del Administrador:** Hasta \$8,000.00 para el Administrador por administrar el Acuerdo.
 - d. **Pago de la PAGA:** Hasta \$10,000.00 destinados al Pago de la PAGA, distribuidos en un 75% para el Pago a la LWDA y el 25% restante para Pagos Individuales de la PAGA a los Empleados Agraviados, basándose en sus Períodos de Pago de la PAGA.

Los Miembros del Colectivo del Acuerdo tienen el derecho de objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal revisará y considerará todas las objeciones presentadas.

3. **Acuerdo Neto Distribuido a los Miembros del Colectivo:** Una vez realizadas las deducciones detalladas en el párrafo 2 y aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el saldo restante del Monto Bruto del Acuerdo (el "Monto Neto del Acuerdo") a los Miembros del Colectivo del Acuerdo. Estos Pagos Individuales de la Demanda Colectiva se basarán en el número de Semanas Laborales trabajadas durante el Período de la Demanda Colectiva.
4. **Impuestos sobre los Pagos a los Miembros del Colectivo:** El Demandante y el Demandado solicitarán al Tribunal la aprobación de una distribución que asigna el 15% de cada Pago Individual de la Demanda Colectiva a salarios imponibles ("Porción de Salario") y el 85% a intereses y multas ("Porción de No Salario"). La Porción de Salario estará sujeta a

retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado cubrirá separadamente los impuestos sobre la nómina del empleador correspondientes a la Porción de Salario. Los Pagos Individuales de la PAGA se considerarán multas y no salarios a efectos fiscales. El Administrador informará tanto los Pagos Individuales de la PAGA como las Porciones de No Salario de los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y el Demandado han convenido estas asignaciones, ninguna de las partes proporciona asesoramiento sobre la tributación de los Pagos ni la cantidad de impuestos que podría deber. Usted es responsable de abonar todos los impuestos (incluyendo multas e intereses por impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido del Acuerdo propuesto. Se recomienda consultar con un asesor fiscal si tiene dudas sobre las implicaciones fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesidad de Cobrar Puntualmente los Cheques de Pago: Cada cheque emitido para los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva y los Pagos Individuales de la PAGA llevará impresa la fecha de vencimiento (fecha de anulación). Si no lo cobra antes de esta fecha, el cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre.

En caso de que su dinero sea enviado al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor, deberá seguir las reglas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Exclusiones): Será considerado un Miembro del Colectivo del Acuerdo, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique por escrito al Administrador antes del **26 de febrero de 2024**, su decisión de no participar. La manera más sencilla de hacer esta notificación es enviando una Solicitud de Exclusión escrita y firmada antes de la fecha límite mencionada. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Colectivo o su representante legal, en la que se indique el nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple del Miembro del Colectivo que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros del Colectivo que se excluyan (es decir, aquellos que no participen en el acuerdo) no recibirán Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, pero conservarán sus derechos para presentar personalmente reclamaciones de salarios y horas contra el Demandado.

No tiene la opción de excluirse de la parte de la PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Colectivo que opten por no participar en el Acuerdo Colectivo (aquellos que no participen en el Acuerdo) seguirán siendo elegibles para los Pagos Individuales de la PAGA y deberán renunciar a su derecho de presentar reclamaciones de la PAGA contra el Demandado basándose en los hechos del Período de la PAGA alegados en la Demanda.

7. Nulidad del Acuerdo Propuesto en Caso de Falta de Aprobación Final: Si el Tribunal rechaza otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o se niega a emitir un Fallo, o si emite una sentencia que posteriormente es revocada en apelación, el Acuerdo propuesto se considerará nulo. En cualquiera de estos escenarios, el Demandado no efectuará ningún pago y los Miembros del Colectivo no renunciarán a ninguna reclamación contra el Demandado.
8. Administrador del Acuerdo: El Tribunal ha nombrado a ILYM Group, Inc. ("el Administrador") como la entidad neutral encargada de enviar esta Notificación, calcular y efectuar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Colectivo. El Administrador también será responsable de decidir las Impugnaciones de los Miembros del Colectivo respecto a las Semanas Laborales, de enviar y reenviar por correo los cheques del acuerdo y los formularios de impuestos, así como de realizar otras tareas necesarias para la administración del Acuerdo. Puede encontrar la información de contacto del Administrador en la Sección 9 de esta Notificación.
9. Exoneración de los Miembros del Colectivo del Acuerdo: Tras la finalización de la Sentencia y una vez que el Demandado haya financiado completamente el Monto Bruto del Acuerdo y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros del Colectivo del Acuerdo renunciarán a todas las reclamaciones exoneradas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que se haya excluido válidamente del Acuerdo Colectivo optando por no participar, no podrá demandar, continuar demandando o ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por reclamaciones de salarios basadas en los hechos del Período de la Demanda Colectiva y las reclamaciones de PAGA basadas en los hechos del Período de la PAGA, tal como se alega en la Demanda y se resuelve en este Acuerdo.

Los Miembros del Colectivo del Acuerdo quedarán sujetos a la siguiente exoneración: Todos los Miembros del Colectivo del Acuerdo, en nombre propio y en el de sus representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, exoneran a las Partes Exoneradas de todas las causas de demanda y reclamaciones que se alegaron en la Demanda o que razonablemente podrían haberse alegado basándose en los hechos y teorías legales contenidos en la demanda. Esto incluye, pero no se limita a, reclamaciones por: (i) falta de pago de salarios regulares, mínimos y de horas extras adeudados; (ii) no proporcionar períodos de comida adecuados; (iii) no ofrecer descansos conforme a la ley; (iv) falta de pago oportuno de salarios durante el empleo; (v) no emitir declaraciones salariales completas y precisas; (vi) falta de pago puntual de salarios en el momento del despido o renuncia; (vii) no reembolsar o indemnizar gastos comerciales necesarios; (viii) prácticas

comerciales desleales basadas en las reclamaciones o teorías legales mencionadas anteriormente o cualquier otra alegada en la demanda; (ix) cualquier reclamación por costas, honorarios y gastos de abogados; y (x) cualquier reclamación derivada de las mencionadas conforme a leyes federales, estatales, locales o territoriales, regulaciones y Órdenes de Salario aplicables (colectivamente, "Reclamaciones Exoneradas"). Los miembros del Colectivo del Acuerdo que cobren sus Cheques del Acuerdo reconocen además que están renunciando a todas las reclamaciones potenciales bajo la Ley de Normas Laborales Justas ("FLSA") basadas en los hechos alegados en la demanda en el momento de la aprobación preliminar. Las Reclamaciones Exoneradas del Colectivo excluyen expresamente reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral, reclamaciones mientras se esté clasificado como exento y reclamaciones fuera del Período de la Demanda Colectiva. Las partes acuerdan que este comunicado constituye una resolución de una disputa de buena fe relacionada con los salarios y cumple con la Sección 206.5 del Código Laboral. Las Reclamaciones Exoneradas del Colectivo excluyen expresamente las Reclamaciones de la PAGA, que se están exonerando por separado aquí solo para los Empleados Agraviados.

10. Exoneración de la PAGA para los Empleados Agraviados: Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva y el Demandado haya pagado el Monto Bruto del Acuerdo (incluyendo el pago por separado de los impuestos sobre la nómina del empleador), todos los Empleados Agraviados no podrán presentar reclamos de la PAGA contra el Demandado, independientemente de si se excluyen o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, tanto los que son Miembros del Colectivo del Acuerdo como los que optan por no participar en el Acuerdo del Colectivo, no podrán demandar, continuar demandando, ni participar en ningún otro reclamo de la PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas basándose en los hechos del Período de la PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo. Las exoneraciones de los Empleados Agraviados, tanto para los Miembros del Colectivo Participantes como No Participantes, son las siguientes:

Se considerará que todos los Empleados Agraviados, ya sean Miembros del Colectivo Participantes o No Participantes, exoneran, en nombre propio y en el de sus representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, a las Partes Exoneradas de todas las causas de demanda y reclamaciones de sanciones civiles bajo la Ley de Fiscales Generales Privados del Código Laboral de California de 2004 que se alegaron en la carta de agotamiento de la LWDA, la queja operativa en la Demanda o que razonablemente podrían haberse alegado basándose en los hechos y teorías legales de la queja operativa, incluyendo reclamaciones por: (i) falta de pago de todos los salarios regulares, mínimos y de horas extras adeudados; (ii) no proporcionar períodos de comida adecuados; (iii) no ofrecer descansos conforme a la ley; (iv) falta de pago oportuno de salarios durante el empleo; (v) no emitir declaraciones salariales completas y precisas y/o mantener registros de nómina precisos; (vi) falta de pago puntual de salarios en el momento del despido o renuncia; (vii) no reembolsar o indemnizar gastos comerciales necesarios; (viii) falta de pago y/o licencia por enfermedad; (ix) incumplimiento de las horas máximas permitidas para trabajar; (x) cualquier reclamación por costos, honorarios y gastos de abogados; (xi) cualquier reclamación derivada de los mencionados conforme a leyes federales, estatales, locales o territoriales, regulaciones y Órdenes de Salario; (xii) la falta de mantenimiento de registros adecuados; y (xiii) reclamaciones, causas de demanda o teorías legales de reparación que buscan sanciones civiles bajo la Ley de Acciones Legales Privadas de California del Código Laboral de California de 2004 alegadas en la demanda operativa y la Carta de Agotamiento de LWDA.

11. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales del Colectivo: El Administrador calculará los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo por el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros del Colectivo del Acuerdo, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro del Colectivo del Acuerdo individual.
2. Pagos Individuales de la PAGA: El Administrador calculará los Pagos Individuales de la PAGA (a) dividiendo \$2,500.00 entre el número total de Períodos de Pago de la PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago de la PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.
3. Impugnaciones sobre Períodos de Pago de Semanas Laborales/PAGA: El número de Semanas Laborales del Colectivo que usted trabajó durante el Período del Colectivo y el número de Períodos de Pago de la PAGA que trabajó durante el Período de la PAGA, según los registros del Demandado, se indican en la primera página de esta Notificación. Tiene hasta el 19 de febrero de 2024 para impugnar el número de semanas laborales y/o períodos de pago de la PAGA que se le han acreditado. Puede enviar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, electrónico o fax. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de esta Notificación.

Debe respaldar su impugnación con copias de talones de pago u otros registros relevantes. El Administrador considerará los cálculos del Demandado de las Semanas Laborales y/o los Períodos de Pago de la PAGA como exactos, a menos que usted presente copias de registros con información contraria. Es importante enviar copias y no originales, ya que los documentos no serán devueltos. El Administrador tomará una decisión sobre las impugnaciones basándose en su presentación y en los

aportes de los Abogados del Colectivo (que representan a los Miembros del Colectivo del Acuerdo) y del Abogado del Demandado. La decisión del Administrador será definitiva y no podrá ser apelada ni impugnada.

4. ¿CÓMO ME PAGARÁN?

1. Miembros del Colectivo del Acuerdo: El Administrador enviará un solo cheque por correo postal de los EE. UU. a cada Miembro del Colectivo del Acuerdo (es decir, a todos aquellos Miembros del Colectivo que no hayan optado por no participar), incluyendo a aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. Este cheque único incluirá tanto el Pago Individual del Colectivo como el Pago Individual de la PAGA.
2. Empleado Agraviado: El Administrador enviará por correo postal de los EE. UU. un solo cheque de Pago Individual de la PAGA a cada Empleado Agraviado que haya optado por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, a cada Miembro del Colectivo que no participa en el Acuerdo).

Su cheque se enviará a la dirección que figura en esta Notificación. Si cambia su dirección, es importante que notifique al Administrador lo antes posible. En la Sección 9 de esta Notificación encontrará la información de contacto del Administrador.

3. ¿CÓMO PUEDO OPTAR POR NO PARTICIPAR EN EL ACUERDO COLECTIVO?

Para optar por no participar en el Acuerdo, debe enviar una carta escrita y firmada que incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple indicando que no desea participar en el Acuerdo. Asegúrese de firmar personalmente la solicitud. En la carta, identifique la demanda como "*Veronica Maravilla v. Venus Et Fleur, LLC, Caso No. 22STCV05864*" e incluya su información de identificación completa (nombre, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para propósitos de verificación). Es imprescindible que usted realice la solicitud personalmente; si la hace otra persona en su nombre, no será considerada válida. **El Administrador debe recibir su solicitud de exclusión a más tardar el 26 de febrero de 2024 para que sea efectiva.** La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de esta Notificación.

4. ¿CÓMO ME OPONGO AL ACUERDO?

Solo los Miembros del Colectivo del Acuerdo tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de tomar una decisión, puede ser útil revisar lo que el demandante y el demandado solicitan al tribunal que apruebe. Al menos veintiocho (28) días antes de la Audiencia de Aprobación Final del **26 de febrero de 2024**, los Abogados del Colectivo y/o el Demandante presentarán al Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluirá las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios de Abogados y Costos de Litigio y Adjudicación de Servicios, detallando (i) el monto solicitado por los Abogados del Colectivo para honorarios de abogados y gastos de litigio, y (ii) el monto que el Demandante solicita como Premio al Representante del Colectivo. Si lo solicita, los Abogados del Colectivo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de esta Notificación) le enviarán copias de estos documentos sin costo. También pueden consultarse en el sitio web del administrador <https://ilymgroup.com/VenusEtFleurLLC> o en el sitio web del Tribunal <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>.

Un Miembro del Colectivo del Acuerdo que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios de Abogados y Costos de Litigio, y Adjudicación de Servicios, puede presentar una objeción. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 26 de febrero de 2024.** En su objeción, indique claramente a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda "*Veronica Maravilla v. Venus Et Fleur, LLC Caso No. 22STCV05864*", e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo con el Demandado y firme la objeción. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de esta Notificación.

Alternativamente, un Miembro del Colectivo del Acuerdo puede objetar (o contratar a un abogado a su propio costo para que lo haga) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) deberá estar preparado para explicar al Tribunal a qué se opone, por qué y presentar cualquier hecho que respalde su objeción. Para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final, consulte la Sección 8 de esta Notificación.

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

Tiene la opción, pero no la obligación, de asistir a la Audiencia de Aprobación Final que se llevará a cabo el **22 de abril de 2024** a las 10:00 a.m. en el Departamento 7 del Tribunal Superior de Los Ángeles, situado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En dicha audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Final al Acuerdo y determinará la distribución del Monto Bruto del Acuerdo entre los Abogados del Colectivo, el Demandante y el Administrador. Durante la audiencia, el Tribunal escuchará los comentarios de los objetores, los Abogados del Colectivo y los Abogados de la Defensa antes de tomar una decisión. Puede asistir en persona o virtualmente a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Para obtener información actualizada, consulte el sitio web del Tribunal.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Se recomienda verificar la fecha y hora de la audiencia con antelación consultando el sitio web del Administrador en <https://ilymgroup.com/VenusEtFleurLLC> o comunicándose con los Abogados del Colectivo.

6. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo detalla todas las acciones que el Demandado y el Demandante se han comprometido a realizar según lo estipulado en el Acuerdo propuesto. La manera más sencilla de acceder al Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento relacionado con el Acuerdo es visitando el sitio web de ILYM Group, Inc. en <https://ilymgroup.com/VenusEtFleurLLC>. También puede contactar a los Abogados del Colectivo o al Administrador por teléfono o correo electrónico utilizando la información de contacto proporcionada más adelante, o consultar el sitio web del Tribunal Superior en <https://portal.scscourt.org/search>, ingresando el Número de Caso de la Demanda, Caso No. 22STCV05864. Alternativamente, puede programar una cita para revisar personalmente los documentos de la corte en la Oficina del Secretario del Tribunal Superior de Los Ángeles.

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

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

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

Administrador del Acuerdo:

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

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

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador emitirá un reemplazo siempre que solicite uno antes de la fecha de anulación indicada en el anverso del cheque original. En caso de que su cheque ya haya sido anulado, deberá dirigirse al Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

8. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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

Maravilla v. Venus Et Fleur, LLC

c/o ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

Postage Will
Be Placed Here
Prior To
Mailing

ILYM ID: <<ILYM ID>>

<<Name>>

<<Address>>

<< City>>, <<State>> <<Zip Code>>