

1 Taras Kick (SBN 143379)
Taras@kicklawfirm.com
2 Lauren Davis (SBN 294115)
Lauren@kicklawfirm.com
3 **THE KICK LAW FIRM, APC**
815 Moraga Drive
4 Los Angeles, California 90049
Telephone: (310) 395-2988
5 Facsimile: (310) 395-2088

6 Attorneys for Plaintiff Jwlyous Golden,
7 individually, and on behalf of all others
similarly situated and aggrieved

8
9 **SUPERIOR COURT OF CALIFORNIA, COUNTY OF LOS ANGELES**
10 **CENTRAL DISTRICT - SPRING STREET COURTHOUSE**
11

12 JWLYOUS GOLDEN and BRYAN
13 MILTON, individually, and on behalf of all
others similarly situated and aggrieved,

14 Plaintiffs,

15 v.

16 JOBSOURCE, INC., a California
Corporation; JOBSOURCE HOLDINGS,
17 INC., a California Corporation;
JOBSOURCE HUNTINGTON PARK, a
18 California Corporation; and DOES 1
through 50, inclusive,

19 Defendants.
20
21
22
23
24
25
26
27
28

Lead Case No.: 20STCV14536
[Related to 23STCV06419 and
23STCV13024]

[Assigned for all purposes to the Hon. Judge
Samantha Jessner, Dept. 7]

**DECLARATION OF KEVIN LEE OF
PHOENIX SETTLEMENT
ADMINISTRATORS REGARDING
NOTICE AND SETTLEMENT
ADMINISTRATION**

Hearing Date: August 17, 2026
Hearing Time: 9:00 a.m.
Department: 7

Complaint Filed: April 15, 2020

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8

2

3
4
5
6

7
8
9
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
20
21
22
23
24
25
26
27
28

1 Representative Service Payment to Plaintiff, and the employer/employee payroll taxes to the
2 appropriate taxing authorities; and (viii) such other tasks as set forth in the Settlement Agreement
3 or as the Parties mutually agree or as the Court orders.

4 3. Beginning May 4, 2026, through May 14, 2026, Phoenix received data files from
5 defense counsel that contained names, last known mailing addresses, social security numbers,
6 dates of employment, and workweeks for each class member (“class list”) during the class period.
7 the final mailing list contained two thousand eight hundred seventy-five (2,875) individuals
8 identified as class members.

9 4. On May 15, 2026, Phoenix conducted a National Change of Address (“NCOA”) search in an attempt to update the class list of addresses as accurately as possible. A search of this
10 database provides updated addresses for any individual who has moved in the previous four (4)
11 years and notified the U.S. Postal Service of their change of address.

12 5. On May 15, 2026, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in English
13 and Spanish, to all two thousand eight hundred seventy-five (2,875) Class Members on the Class
14 List. A true and correct copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**. In addition,
15 Phoenix prepared and maintained a case website for this matter at golden-v-
16 jobsource.phoenixcases.com that includes important dates and deadlines, and Settlement-related
17 documents. The website has been available to the public since May 8, 2026. Phoenix also operates
18 a toll-free telephone number to allow Class Members to make any inquiries regarding the
19 Settlement.
20

21 6. As of the date of this declaration, zero (0) Notices have been returned to Phoenix.

22 7. As of the date of this declaration, zero (0) Notices are considered undeliverable.

23 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Requests for
24 Exclusion from Class Members. The deadline to request exclusion from the Class Settlement will
25 be June 29, 2026, while the deadline for any remailed Notices will be July 13, 2026.

26 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of
27 Objection from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement will be June
28 29, 2026, while the deadline for any remailed Notices will be July 13, 2026.

1 10. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Workweek
2 disputes from Class Members. The deadline for submitting a dispute will be June 29, 2026, while
3 the deadline for any remailed Notices will be July 13, 2026.

4 11. As of this date, there are two thousand eight hundred seventy-five (2,875) Class
5 Members who did not submit timely and valid Requests for Exclusion and are therefore deemed
6 Settlement Class Members, representing 100% of the Class. Settlement Class Members have
7 worked a collective total of forty-seven thousand four hundred forty-two (47,442) Workweeks
8 during the Class Periods. Each Workweek is valued at approximately \$15.76.

9 12. The Escalator Clause of the Settlement Agreement indicates if the number of
10 workweeks during the Class Periods exceed 43,153 by more than 10% (*i.e.* if there are more than
11 47,468 workweeks), or, if the number of pay periods during the PAGA Period exceeds 41,334 by
12 more than 10% (*i.e.* if there are more than 45,467 pay periods), then the Gross Settlement Amount
13 shall be increased in proportion to the percentage increase in the number of workweeks or pay
14 periods in excess of 10%. Because the Class Period workweeks total 47,442, and because the pay
15 periods total 41,212, the Escalator Clause was not triggered, and the Gross Settlement Amount
16 did not increase.

17 13. The Net Settlement Amount of \$747,500.00 available to pay Settlement Class
18 Members was determined by subtracting the requested Class Counsel Fees Payment
19 (\$770,000.00), and Class Counsel Litigation Expenses Payment (\$175,000.00), requested Class
20 Representative Service Payment to Plaintiff Golden (\$15,000.00), the PAGA Penalties
21 (\$192,500.00), and the requested Administration Expenses Payment (\$25,000.00) from the
22 Gross Settlement Amount (\$1,925,000.00).

23 14. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual
24 Class Payment to be paid is approximately \$5,341.31, the lowest Individual Class Payment to be
25 paid is approximately \$15.76, while the average Individual Class Payment to be paid is
26 approximately \$260.00. Settlement Class Members will be issued payment of their Individual
27 Class Payments subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with
28 respect to the wages portion of the Individual Class Payment. Plaintiff's estimated Individual

1 Class Payment is \$220.59. There are six hundred ninety (690) Class Members who are expected
2 to receive a higher Individual Class Payment than Plaintiff.

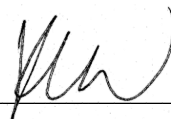
3 15. Additionally, \$192,500.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated
4 toward penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Penalties"), of which 75%,
5 or \$144,375.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and
6 25%, or \$48,125.00, of which shall be paid to all current and former hourly non-exempt
7 individuals who are or were employed by Defendant during the PAGA Period. There are two
8 thousand six hundred thirty-seven (2,637) Aggrieved Employees who worked a total of forty-
9 one thousand two hundred twelve (41,212) PAGA Pay Periods during the PAGA Period. The
10 highest Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$272.42, the lowest Individual
11 PAGA Payment to be paid is approximately \$1.17, and the average Individual PAGA Payment
12 to be paid is approximately \$18.25. Plaintiff's estimated Individual PAGA Payment is \$15.18.
13 There are six hundred ninety (690) Aggrieved Employees who are expected to receive a higher
14 Individual PAGA Payment than Plaintiff.

15 16. Pursuant to the Settlement, Defendants have agreed to fund the employer-side
16 taxes due separately and apart from the Gross Settlement Amount.

17 17. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$25,000.00.
18 This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the
19 settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto
20 as **Exhibit B**.

21 I declare under penalty of perjury of the laws of the State of California that the foregoing
22 is true and correct.

23 Executed on June 12, 2026, at Orange, California.

24 

25
26 KEVIN LEE

Exhibit A

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

Golden v. JobSource, Inc. et al.
Los Angeles Superior Court Case No. 20STCV14536

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

You may be eligible to receive money from a class action lawsuit (“Action”) against JobSource, Inc., JobSource Holdings, Inc., and JobSource Huntington Park (collectively, “JobSource” or “Defendants”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former JobSource employee Jwlyous Golden (“Plaintiff”) and seeks payment of damages and civil and statutory penalties for non-exempt employees placed by JobSource Huntington Park at Overhill Farms, Inc.’s location in Vernon, California from April 13, 2020 through May 31, 2022 who were mailed class notice in the Action and did not opt-out, and all non-exempt employees placed by JobSource Huntington Park at Overhill Farms, Inc.’s location in Vernon, California who worked one or more shifts over 12 hours in length from April 15, 2016, through January 14, 2026, who were mailed class notice in the Action and did not opt-out (“Class Members”). In addition, the Action seeks civil penalties for non-exempt employees placed by JobSource Huntington Park at Defendant Overhill Farms, Inc.’s location in Vernon, California from March 11, 2019, through January 14, 2026 (“Aggrieved Employees”).

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

Based on JobSource’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be «ESA_Before_Paga» and your Individual PAGA Payment is estimated to be «PAGA_Amount»**. 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 JobSource’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on JobSource’s records showing that **you worked «Total_Weeks» Workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Work_Weeks» PAGA Pay Periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more Workweeks and/or Pay Periods, 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 JobSource to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against JobSource.

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

- (1) **Do Nothing.** You don’t have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against JobSource.
- (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 JobSource, 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.

JobSource 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 Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against JobSource 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 June 29, 2026	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. JobSource must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees, and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Member Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by June 29, 2026	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the August 17, 2026, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on August 17, 2026, at 9:00 a.m. You don't have to attend, but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Class Workweeks/PAGA Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by June 29, 2026	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many Workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many pay periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to JobSource's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by June 29, 2026 . See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former JobSource employee. The Action accuses JobSource of violating California labor laws failing to pay minimum and overtime wages relating to time spent in Covid-19 screenings, failing to provide meal periods for employees who worked shifts over 12 hours in duration, failing to provide accurate itemized wage statements, and failing to timely pay all wages due at the end of service relationship. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, *et seq.*) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: The Kick Law Firm, APC ("Class Counsel").

JobSource strongly denies violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws.

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

So far, the Court has made no determination whether JobSource or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and JobSource hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and JobSource 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, JobSource 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) JobSource 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) JobSource Will Pay \$1,925,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). JobSource has agreed to

deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorneys' 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, JobSource will fund the Gross Settlement not more than 15 days after the Judgment entered by the Court becomes final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.

- (2) Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
- a) Up to 40% of the Gross Settlement (currently estimated to be \$770,000.00) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$175,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - b) Up to \$15,000.00 as a Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - c) Up to \$25,000 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - d) Up to \$192,500 for PAGA Penalties, allocated 75% (\$144,375) to the LWDA PAGA Payment and 25% (\$48,125) in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

- (3) Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
- (4) Treatment of Payments to Class Members. Each Participating Class Member's Individual Class Payment will constitute full settlement of all released claims and will be reported on IRS 1099 Forms. Participating Class Members assume full responsibility and liability for any taxes owed on their Individual Class Payment. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

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

- (5) Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be distributed, subject to Court approval, to a section 501(c)(3) non-profit organization.
- (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 45 days after the Administrator mails the Class Notice), 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 45 days after the Administrator mails the Class Notice) Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her/their representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against JobSource.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against JobSource 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 JobSource have agreed that, in either case, the Settlement will be void: JobSource will not pay any money, and Class Members will not release any claims against JobSource.
- (8) Administrator. The Court has appointed a neutral company, Phoenix Class Action Administration Solutions (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 remail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.
- (9) Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and JobSource has fully funded the Gross Settlement, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the

Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against JobSource or related entities for failing to provide accurate itemized wage statements, failing to pay minimum and overtime wages, and failing to timely pay all wages due at the end of service relationship based on the Class Period facts and for PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Participating Class Members will be bound by the following release:

“All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint related to the two certified classes, those being the “Covid Screening Class” and the “Second Meal Premium Class”, including similar claims against Released Parties arising out of the related action of *Rivera v. Overhill Farms*. Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, violation of the Private Attorneys General Act, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, or claims based on facts not related to the “Covid Screening Class” or “Second Meal Premium Class”, or occurring outside the Class Period. Participating Class Members do not release any claims or rights they have or may have against Overhill Farms, Inc. in the related action of *Rivera v. Overhill Farms*.”

- (10) Aggrieved Employees’ PAGA Release. After the Court’s judgment is final, and JobSource has paid the Gross Settlement, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against JobSource, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against JobSource 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-Participating Class Members are as follows:

All Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for civil penalties under the California Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”), California Labor Code section 2698 *et seq.*, based on the facts and allegations in the Operative Complaint and the PAGA Notice that are alleged to have occurred during the PAGA Period, and ascertained in the course of the Action, as related to the off-the-clock allegations for Covid screening and missed second meal premium for unrecorded meals for shifts in excess of twelve hours. This release includes similar claims against Released Parties arising out of the related action of *Rivera v. Overhill Farms*. Aggrieved Employees are not releasing Overhill Farms, Inc. from any claims for civil penalties under the California Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”), California Labor Code section 2698 *et seq.*

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

- (1) Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
- (2) Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$48,125 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
- (3) Class 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 JobSource’s records, are stated in the first page of this Notice. You have until **June 29, 2026**, to challenge the number of Class Workweeks 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 JobSource’s calculation of Class Workweeks and/or PAGA Pay Periods based on JobSource’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 Class Workweek and/or PAGA Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and JobSource’s Counsel. The Administrator’s decision is final. You can’t appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

- (1) Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn’t opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment. Your check will be sent to the same address as this Notice. If you change your address, be sure to notify the Administrator as soon as possible. Section 9 of this Notice has the Administrator’s contact information.

- (2) Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member). Your check will be sent to the same address as this Notice. If you change your address, be sure to notify the Administrator as soon as possible. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Golden v. JobSource, Inc. et al.*, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of service relationship, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must be sent your request to be excluded by June 29, 2026, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is June 29, 2026.** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action, *Golden v. JobSource, Inc. et al.*, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of service relationship for JobSource and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

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 golden-v-jobsources.phoenixcases.com or the Court's website <https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case>.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on **August 17, 2026, at 9:00 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 will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel, and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website golden-v-jobsources.phoenixcases.com beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything JobSource 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 Phoenix Settlement Administrator's website at golden-v-jobsources.phoenixcases.com. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 20STCV14536. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Stanley Mosk Courthouse by calling (213) 830-0800.

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

The Kick Law Firm, APC
Taras Kick
Taras@kicklawfirm.com
Lauren Davis
Lauren@kicklawfirm.com
Tyler Dosaj
Tyler@kicklawfirm.com
815 Moraga Drive
Los Angeles, CA 90049
(310) 395-2988

Settlement Administrator:

Phoenix Class Action Administration Solutions

P.O. Box 7208

Orange, CA 92863

Telephone: (800) 523-5773

Facsimile: (949) 209-2503

Email: info@phoenixclassaction.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.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

**AVISO APROBADO POR EL TRIBUNAL SOBRE EL ACUERDO DE LA DEMANDA COLECTIVA Y
FECHA DE AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL DEL TRIBUNAL**

Golden vs. JobSource, Inc. et al.

Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, Caso Núm. 20STCV14536

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

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

Es posible que usted tenga derecho a recibir dinero de una Demanda colectiva (la “Acción”) contra JobSource, Inc., JobSource Holdings, Inc. y JobSource Huntington Park (colectivamente, “JobSource” o los “Demandados”) por presuntas infracciones de leyes de salarios y horas. La Acción fue presentada por un ex empleado de JobSource, Jwlyous Golden (el “Demandante”), y busca el pago de daños y perjuicios y de sanciones civiles y reglamentarias para los empleados no exentos asignados por JobSource Huntington Park a las instalaciones de Overhill Farms, Inc. en Vernon, California, desde el 13 de abril de 2020 hasta el 31 de mayo de 2022, a quienes se les envió por correo el aviso de Clase en la Acción y no se excluyeron, y para todos los empleados no exentos asignados por JobSource Huntington Park a las instalaciones de Overhill Farms, Inc. en Vernon, California, que trabajaron uno o más turnos de más de 12 horas de duración desde el 15 de abril de 2016 hasta el 14 de enero de 2026, a quienes se les envió por correo el aviso de Clase en la Acción y no se excluyeron (los “Miembros de la Clase”). Adicionalmente, la Acción busca sanciones civiles para los empleados no exentos asignados por JobSource Huntington Park a las instalaciones del Demandado Overhill Farms, Inc. en Vernon, California, desde el 11 de marzo de 2019 hasta el 14 de enero de 2026 (los “Empleados Agraviados”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo de Clase que requiere que JobSource financie los Pagos Individuales de la Clase, y (2) un Acuerdo PAGA que requiere que JobSource financie los Pagos PAGA Individuales y pague sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés).

Conforme a los registros de JobSource y a las suposiciones actuales de las Partes, **su Pago Individual de la Clase se estima en «ESA_Before_Paga», y su Pago PAGA Individual se estima en «PAGA_Amount»**. La cantidad real que usted pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago PAGA Individual, entonces, según los registros de JobSource, usted no es elegible para un Pago PAGA Individual conforme al Acuerdo, ya que no trabajó durante el Período PAGA.)

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de JobSource que muestran que **usted trabajó «Total_Weeks» Semanas de Trabajo** durante el Período de la Clase y **usted trabajó «PAGA_Work_Weeks» Períodos de Pago PAGA** durante el Período PAGA. Si usted considera que trabajó más Semanas de Trabajo y/o Períodos de Pago, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación final. Sus derechos legales se ven afectados, actúe usted o no. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que usted lo ha leído y comprendido cuidadosamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante (el “Abogado de la Clase”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que requiera a JobSource realizar los pagos conforme al Acuerdo y que requiera a los Miembros de la Clase y a los Empleados Agraviados renunciar a sus derechos a presentar ciertos reclamos contra JobSource.

Si usted trabajó para JobSource durante el Período de la Clase y/o el Período PAGA, tiene dos opciones básicas conforme al Acuerdo:

- (1) **No Hacer Nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de la Clase y/o un Pago PAGA Individual. No obstante, como Miembro Participante de la Clase, renunciará a su derecho a presentar reclamos salariales del Período de la Clase y reclamos de sanciones del Período PAGA contra JobSource.
- (2) **Excluirse del Acuerdo de Clase.** Usted puede excluirse del Acuerdo de Clase presentando una Solicitud de Exclusión por escrito o notificando por escrito al Administrador de cualquier otra forma. Si se excluye del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de la Clase. Sin embargo, conservará su derecho a continuar personalmente con reclamos salariales del Período de la Clase contra JobSource y, si usted es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago PAGA Individual. Usted no puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

JobSource no tomará represalias en su contra por cualquier acción que tome con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro Participante de la Clase, elegible para un Pago Individual de la Clase y un Pago PAGA Individual (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a presentar los reclamos salariales contra JobSource que están cubiertos por este Acuerdo (Reclamos Liberados).
Usted puede excluirse del Acuerdo de Clase, pero no del Acuerdo PAGA La fecha límite para excluirse es el 29 de junio de 2026	Si usted no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse del Acuerdo de Clase enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante de la Clase y dejará de ser elegible para un Pago Individual de la Clase. Los Miembros No Participantes de la Clase no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. Usted no puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. JobSource debe pagar los Pagos PAGA Individuales a todos los Empleados Agraviados, y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos a continuar con los Reclamos Liberados (definidos a continuación).
Los Miembros Participantes de la Clase pueden objetar el Acuerdo de Clase, pero no el Acuerdo PAGA Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 29 de junio de 2026	Todos los Miembros de la Clase que no se excluyan (los “Miembros Participantes de la Clase”) pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si aprueba definitivamente el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará al Abogado de la Clase y al Demandante, quienes promovieron la Acción en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago al Abogado de la Clase o al Demandante, pero cada dólar pagado al Abogado de la Clase y al Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros Participantes de la Clase. Usted puede objetar las cantidades solicitadas por el Abogado de la Clase o por el Demandante si considera que son irrazonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Usted puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 17 de agosto de 2026,	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 17 de agosto de 2026, a las 9:00 a.m. Usted no tiene la obligación de asistir, pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, por su propia cuenta), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes de la Clase pueden objetar verbalmente el Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Usted puede impugnar el cálculo de sus Semanas de Trabajo de la Clase/Períodos de Pago PAGA Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 29 de junio de 2026	El monto de su Pago Individual de la Clase y de su Pago PAGA (si lo hubiere) depende de cuántas Semanas de Trabajo trabajó al menos un día durante el Período de la Clase y de cuántos períodos de pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número de Semanas de Trabajo del Período de la Clase y el número de Períodos de Pago del Período PAGA que usted trabajó, según los registros de JobSource, se indican en la primera página de este Aviso. Si usted no está de Acuerdo con cualquiera de estos números, debe impugnarlo antes del 29 de junio de 2026 . Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA ACCIÓN?

El Demandante es un ex empleado de JobSource. La Acción acusa a JobSource de violar las leyes laborales de California al no pagar salarios mínimos y por horas extras correspondientes al tiempo dedicado a las pruebas de detección de Covid-19, no proporcionar períodos para comer a los empleados que trabajaron turnos de más de 12 horas de duración, no proporcionar recibos de salario detallados y exactos, y no pagar oportunamente todos los salarios adeudados al término de la relación de servicio. Con base en los mismos reclamos, el Demandante también ha presentado un reclamo de sanciones civiles bajo la Ley General de Procuradores Privados de California (Código Laboral §§ 2698, *y siguientes*) (“PAGA”, por sus siglas en inglés). El Demandante está representado en la Acción por los abogados: The Kick Law Firm, APC (el “Abogado de la Clase”).

JobSource niega rotundamente haber violado ley alguna o haber dejado de pagar salarios, y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

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

Hasta la fecha, el Tribunal no ha realizado ninguna determinación sobre si JobSource o el Demandante tienen razón sobre el fondo del asunto. Mientras tanto, el Demandante y JobSource contrataron a un mediador neutral y experimentado en un esfuerzo por resolver la Acción negociando el fin del caso mediante un Acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso Acuerdo conciliatorio por escrito (el “Convenio”) y al acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Convenio, el Demandante y JobSource han negociado un Acuerdo propuesto que está sujeto a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes acuerdan que el Acuerdo propuesto es una transacción de reclamos en disputa. Al aceptar el Acuerdo, JobSource no admite infracción alguna ni reconoce el fundamento de ningún reclamo.

El Demandante y el Abogado de la Clase consideran firmemente que el Acuerdo es beneficioso para usted porque estiman que: (1) JobSource ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada considerando la fortaleza de los reclamos y los riesgos e incertidumbres de continuar con el litigio; y (2) el Acuerdo es lo más conveniente para los Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso, y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

- (1) JobSource pagará \$1,925,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). JobSource ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales de la Clase, los Pagos PAGA Individuales, el Pago de Servicio del Representante de la Clase, los honorarios de abogado y gastos del Abogado de la Clase, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, JobSource financiará el Acuerdo Bruto a más tardar 15 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea firme. La Sentencia será firme en la fecha en que el Tribunal dicte Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes de la Clase objetan el Acuerdo propuesto o si la Sentencia es apelada.
- (2) Deducciones del Acuerdo Bruto Aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o el Abogado de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:
 - a) Hasta el 40% del Acuerdo Bruto (actualmente estimado en \$770,000.00) al Abogado de la Clase por concepto de honorarios de abogado y hasta \$175,000 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, el Abogado de la Clase ha trabajado y ha incurrido en gastos en la Acción sin recibir pago.
 - b) Hasta \$15,000.00 como Pago de Servicio del Representante de la Clase por presentar la Acción, trabajar con el Abogado de la Clase y representar a la Clase. El Pago de Servicio del Representante de la Clase será el único dinero que el Demandante recibirá, además del Pago Individual de la Clase del Demandante y cualquier Pago PAGA Individual.
 - c) Hasta \$25,000 al Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
 - d) Hasta \$192,500 para Sanciones PAGA, asignados 75% (\$144,375) al Pago PAGA de la LWDA y 25% (\$48,125) en Pagos PAGA Individuales a los Empleados Agraviados con base en sus Períodos de Pago del Período PAGA.

Los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.
- (3) Acuerdo Neto Distribuido a los Miembros de la Clase. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el “Acuerdo Neto”) realizando Pagos Individuales de la Clase a los Miembros Participantes de la Clase con base en sus Semanas de Trabajo del Período de la Clase.
- (4) Tratamiento de los Pagos a los Miembros de la Clase. El Pago Individual de la Clase de cada Miembro Participante de la Clase constituirá la liquidación total de todos los reclamos liberados y será reportado en los Formularios 1099 del IRS. Los Miembros Participantes de la Clase asumen la responsabilidad y obligación total por cualquier impuesto adeudado sobre su Pago Individual de la Clase. El Administrador reportará los Pagos PAGA Individuales y los Pagos Individuales de la Clase en los Formularios 1099 del IRS.

Ninguna de las partes le brinda asesoría sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluyendo sanciones e intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido del Acuerdo propuesto. Usted debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

- (5) Necesidad de Cobrar Prontamente los Cheques de Pago. El anverso de cada cheque emitido para los Pagos Individuales de la Clase y los Pagos PAGA Individuales mostrará la fecha en que el cheque vence (la fecha de caducidad). Si usted no lo cobra antes de la fecha de caducidad, su cheque será cancelado automáticamente, y los fondos se distribuirán, sujeto a la aprobación del Tribunal, a una organización sin fines de lucro de la sección 501(c)(3).
- (6) Solicitudes de Exclusión del Acuerdo de Clase. Usted será tratado como un Miembro Participante de la Clase, participando plenamente en el Acuerdo de Clase, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar 45 días después de que el Administrador envíe por correo el Aviso de la Clase, que desea excluirse. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta de 45 días después de que el Administrador envíe por correo el Aviso de la Clase. La Solicitud de Exclusión deberá ser una carta de un Miembro de la Clase o de su representante en la que se indique el nombre del Miembro de la Clase, su domicilio actual, número de teléfono y una declaración simple en la que opte por ser excluido del Acuerdo. Los Miembros de la Clase Excluidos (es decir, los Miembros No Participantes de la Clase) no recibirán Pagos Individuales de la Clase, pero conservarán sus derechos a continuar personalmente con reclamos por salarios y horas contra JobSource.

Usted no puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Clase que se excluyan del Acuerdo de Clase (Miembros No Participantes de la Clase) seguirán siendo elegibles para los Pagos PAGA Individuales y deben renunciar a su derecho a presentar reclamos PAGA contra JobSource con base en los hechos del Período PAGA alegados en la Acción.

- (7) El Acuerdo Propuesto será Nulo si el Tribunal Niega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final 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 JobSource han acordado que, en cualquiera de estos casos, el Acuerdo será nulo: JobSource no pagará dinero alguno y los Miembros de la Clase no liberarán reclamo alguno contra JobSource.
- (8) Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Phoenix Class Action Administration Solutions (el “Administrador”), para enviar este Aviso, calcular y efectuar los pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también decidirá las Impugnaciones de los Miembros de la Clase respecto a las Semanas de Trabajo, 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 se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.
- (9) Liberación de los Miembros Participantes de la Clase. Después de que la Sentencia sea firme y JobSource haya financiado totalmente el Acuerdo Bruto, los Miembros Participantes de la Clase quedarán legalmente impedidos de presentar cualquiera de los reclamos liberados conforme al Acuerdo. Esto significa que, a menos que se haya excluido válidamente del Acuerdo de Clase, usted no puede Demandar, continuar Demandando, ni ser parte de ningún otro juicio contra JobSource o entidades relacionadas por no proporcionar recibos de salario detallados y exactos, no pagar salarios mínimos y por horas extras, y no pagar oportunamente todos los salarios adeudados al término de la relación de servicio con base en los hechos del Período de la Clase y por sanciones PAGA con base en los hechos del Período PAGA, según se alega en la Acción y se resuelve mediante este Acuerdo.

Los Miembros Participantes de la Clase quedarán obligados por la siguiente liberación:

“Todos los Miembros Participantes de la Clase, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, anteriores y presentes, liberan a las Partes Liberadas de todos los reclamos que fueron alegados, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos del Período de la Clase indicados en la Demanda Operativa relacionados con las dos clases certificadas, a saber, la “Clase de Pruebas de Detección de Covid” y la “Clase de Prima de Segundo Período de Comida”, incluidos reclamos similares contra las Partes Liberadas que surjan de la acción relacionada de *Rivera vs. Overhill Farms*. Los Miembros Participantes de la Clase no liberan ningún otro reclamo, incluidos los reclamos por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, violación de la Ley General de Procuradores Privados, seguro de desempleo, incapacidad, seguro social, compensación al trabajador o reclamos basados en hechos no relacionados con la “Clase de Pruebas de Detección de Covid” o la “Clase de Prima de Segundo Período de Comida”, o que ocurrieron fuera del Período de la Clase. Los Miembros Participantes de la Clase no liberan ningún reclamo o derecho que tengan o puedan tener contra *Overhill Farms, Inc.* en la acción relacionada de *Rivera vs. Overhill Farms*.”

- (10) Liberación PAGA de los Empleados Agraviados. Después de que la sentencia del Tribunal sea firme, y JobSource haya pagado el Acuerdo Bruto, todos los Empleados Agraviados quedarán impedidos de presentar reclamos PAGA contra JobSource, se hayan excluido o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que sean Miembros Participantes de la Clase y los que se excluyan del Acuerdo de Clase, no pueden Demandar, continuar Demandando ni participar en ningún otro reclamo PAGA contra JobSource o sus entidades relacionadas con base en los hechos del Período PAGA alegados en la Acción y resueltos mediante este Acuerdo.

Las Liberaciones de los Empleados Agraviados para los Miembros Participantes y No Participantes de la Clase son las siguientes:

Se considera que todos los Empleados Agraviados liberan, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, administradores, sucesores y cesionarios, anteriores y presentes, a las Partes Liberadas de todos los reclamos por sanciones civiles bajo la Ley General de Procuradores Privados de California de 2004 (“PAGA”), Código Laboral de California sección 2698 y siguientes, con base en los hechos y alegaciones contenidos en la Demanda Operativa y en el Aviso PAGA que se alega ocurrieron durante el Período PAGA, y constatados en el curso de la Acción, en relación con las alegaciones de tiempo no pagado por las pruebas de detección de Covid y la prima por segundo período de comida no otorgado por períodos para comer no registrados en turnos superiores a doce horas. Esta liberación incluye reclamos similares contra las Partes Liberadas que surjan de la acción relacionada de *Rivera vs. Overhill Farms*. Los Empleados Agraviados no liberan a *Overhill Farms, Inc.* de ningún reclamo por sanciones civiles bajo la Ley General de Procuradores Privados de California de 2004 (“PAGA”), Código Laboral de California sección 2698 y siguientes

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

- (1) Pagos Individuales de la Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de la Clase (a) dividiendo el Monto del Acuerdo Neto entre el número total de Semanas de Trabajo trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Clase, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas de Trabajo trabajadas por cada Miembro Participante

de la Clase individualmente.

- (2) Pagos PAGA Individuales. El Administrador calculará los Pagos PAGA Individuales (a) dividiendo \$48,125 entre el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados, y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago del Período PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individualmente.
- (3) Impugnaciones de Semanas de Trabajo de la Clase/Períodos de Pago PAGA. El número de Semanas de Trabajo de la Clase que usted trabajó durante el Período de la Clase y el número de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros de JobSource, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el **29 de junio de 2026**, para impugnar el número de Semanas de Trabajo de la Clase o Períodos de Pago PAGA acreditados a usted. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Usted debe respaldar su impugnación enviando copias de recibos de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de Semanas de Trabajo de la Clase y/o Períodos de Pago PAGA realizado por JobSource con base en los registros de JobSource como exacto, salvo que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de Semanas de Trabajo de la Clase y/o Períodos de Pago PAGA con base en su presentación y en las observaciones del Abogado de la Clase (que abogará en nombre de los Miembros Participantes de la Clase) y del Abogado de JobSource. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión definitiva.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ EL PAGO?

- (1) Miembros Participantes de la Clase. El Administrador enviará, por correo postal de los EE. UU., un único cheque a cada Miembro Participante de la Clase (es decir, a cada Miembro de la Clase que no se excluya), incluyendo a aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual de la Clase y el Pago PAGA Individual. Su cheque será enviado a la misma dirección que este Aviso. Si usted cambia de domicilio, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.
- (2) Miembros No Participantes de la Clase. El Administrador enviará, por correo postal de los EE. UU., un único cheque de Pago PAGA Individual a cada Empleado Agraviado que se excluya del Acuerdo de Clase (es decir, a cada Miembro No Participante de la Clase). Su cheque será enviado a la misma dirección que este Aviso. Si usted cambia de domicilio, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO ME EXCLUYO DEL ACUERDO DE CLASE?

Presente una carta por escrito y firmada con su nombre, domicilio actual, número de teléfono y una declaración simple en la que indique que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá con base en cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como *Golden vs. JobSource, Inc. et al.*, e incluir su información identificativa (nombre completo, domicilio, número de teléfono, fechas aproximadas de la relación de servicio y número de seguro social a efectos de verificación). Usted debe presentar la solicitud por sí mismo. Si otra persona la presenta por usted, no será válida. **Su solicitud de exclusión debe ser enviada al Administrador antes del 29 de junio de 2026, o no será válida.** La Sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO OBJETO EL ACUERDO?

Únicamente los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a objetar el Acuerdo. Un Miembro Participante de la Clase que esté en desacuerdo con cualquier aspecto del Convenio podrá objetar, por ejemplo, alegando que el Acuerdo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas por el Abogado de la Clase o por el Demandante son demasiado altas o demasiado bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 29 de junio de 2026.** Asegúrese de informar al Administrador qué objeta, por qué objeta y los hechos que respaldan su objeción. Asegúrese de identificar la Acción, *Golden vs. JobSource, Inc. et al.*, e incluir su nombre, domicilio actual, número de teléfono y fechas aproximadas de la relación de servicio con JobSource, y firmar la objeción. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante de la Clase puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para objetar a su propia costa) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) deberá estar preparado para informar al Tribunal qué objeta, por qué objeta y los hechos que respaldan su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles específicos sobre la Audiencia de Aprobación Final.

A solicitud razonable, el Abogado de la Clase (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviará copias de estos documentos sin costo alguno para usted. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador [golden-v-jobsources.phoenixcases.com](https://www.golden-v-jobsources.phoenixcases.com) o en el sitio web del Tribunal <https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case>.

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

Usted puede asistir, pero no está obligado a hacerlo, a la Audiencia de Aprobación Final el **17 de agosto de 2026, a las 9:00 a.m.**, en el Departamento 7 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. En

la Audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará al Abogado de la Clase, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a comentar a los objetantes, al Abogado de la Clase y al Abogado de la Defensa antes de emitir una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea personalmente o virtualmente a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Usted deberá consultar previamente el sitio web del Administrador golden-v-jobsources.phoenixcases.com o comunicarse con el Abogado de la Clase para verificar la fecha y la hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Convenio establece todo lo que JobSource y el Demandante han prometido hacer conforme al Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Convenio, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es ingresando al sitio web de Phoenix Settlement Administrators en golden-v-jobsources.phoenixcases.com. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico al Abogado de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que figura a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior ingresando a (<https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case>) e ingresando el Número de Caso de la Acción, Caso Núm. 20STCV14536. También puede solicitar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario en el Stanley Mosk Courthouse llamando al (213) 830-0800.

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

Abogado de la Clase:

The Kick Law Firm, APC
 Taras Kick
Taras@kicklawfirm.com
 Lauren Davis
Lauren@kicklawfirm.com
 Tyler Dosaj
Tyler@kicklawfirm.com
 815 Moraga Drive
 Los Angeles, CA 90049
 (310) 395-2988

Administrador del Acuerdo:

Phoenix Class Action Administration Solutions
 P.O. Box 7208
 Orange, CA 92863
 Teléfono: (800) 523-5773
 Fax: (949) 209-2503
 Correo electrónico: info@phoenixclassaction.com

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

Si pierde o extravía su cheque del Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite el reemplazo antes de la fecha de caducidad indicada en el anverso del cheque original.

11. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO DE DOMICILIO?

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

Exhibit B



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	2875
Opt Out Rate	0%
Opt Outs Received	0
Total Class Claimants	2875
Subtotal Admin Only	\$25,051.25

TOTAL COSTS	\$25,000.00
--------------------	--------------------

Fixed Fee

June 12, 2026

Case: Delgado v. JobSource

Case & Database Setup / Toll Free Setup & Call Center / NCOA (USPS)

Administrative Tasks:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Manager	\$125.00	3	\$375.00
Programming Database & Setup	\$125.00	3	\$375.00
Toll Free Setup*	\$160.00	1	\$160.00
Call Center & Long Distance	\$2.00	288	\$575.00
NCOA (USPS)	\$385.00	2	\$770.00
		Total	\$2,255.00

Data Merger & Scrub / Notice Packet, Opt-Out Form & Postage /Translation

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$125.00	3	\$375.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.40	2,875	\$1,150.00
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.25	2,875	\$3,593.75
Postage (up to 1 oz.)	\$0.74	2,875	\$2,127.50
Language Translation	\$1,250.00	1	\$1,250.00
		Total	\$8,496.25

Skip Tracing & Remailing Notice Packets / Tracking & Programming Undeliverables

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Associate	\$55.00	4	\$220.00
Skip Tracing Undeliverables	\$1.00	165	\$165.00
Remail Notice Packets	\$1.25	150	\$187.50
Postage	\$0.60	150	\$90.00
Programing Undeliverables	\$55.00	3	\$165.00
		Total	\$827.50

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Claims Database	\$125.00	2	\$250.00
Non Opt-Out Processing	\$200.00	1	\$200.00
Case Associate	\$55.00	5	\$275.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$10.00	29	\$290.00
Case Manager	\$85.00	5	\$425.00
		Total	\$1,440.00

Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Calculations	\$125.00	3	\$375.00
Disbursement Review	\$125.00	3	\$375.00
Programming Manager	\$95.00	3	\$285.00
QSF Fees, Bank Account & EIN	\$125.00	2	\$250.00
Check Run Setup & Printing	\$125.00	6	\$750.00
Mail Class Checks, W2 and 1099 *	\$1.00	2,875	\$2,875.00
Estimated Postage Checks, W2 and 1099	\$0.74	2,875	\$2,127.50
Total			\$7,037.50

* Checks are printed on 8.5 x 11 in. sheets with W2/1099 Tax Filing

Tax Reporting & Reconciliation / Re-Issuance of Checks / Conclusion Reports and Declarations			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Supervisor	\$125.00	5	\$625.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$2.00	75	\$150.00
Case Associate	\$55.00	5	\$275.00
Reconcile Uncashed Checks	\$75.00	5	\$375.00
Conclusion Reports	\$100.00	2	\$200.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	2	\$170.00
Final Reporting & Declarations	\$125.00	2	\$250.00
Uncashed Check QSF Tax Filing	\$150.00	3	\$450.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (State Tax Reporting Included)	\$2,500.00	1	\$2,500.00
Total			\$4,995.00

* All applicable California State & Federal taxes, which include SUI, ETT, and SDI, and FUTA filings. Additional taxes are Defendant's responsibility.

Total: \$25,051.25