

Brian J. Mankin, Esq. [CSB No. 216228]
brian@lmlfirm.com

Peter J. Carlson, Esq. [CSB No. 295611]
peter@lmlfirm.com

LAUBY, MANKIN & LAUBY LLP
4590 Allstate Drive
Riverside, CA 92501
Tel: (951) 320-1444
Fax: (951) 320-1445

Attorneys for Plaintiff, on a representative basis and on behalf of all others similarly situated

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

BOBBY MOODY, individually, on a
representative basis, and on behalf of all
others similarly situated;

Plaintiff,

vs.

DURA TECHNOLOGIES, INC, a Wyoming
Corporation; HAWKEYE INDUSTRIES
INC., a Georgia Corporation; REVCHEM
COMPOSITES, INC., a California
Corporation; and DOES 1 through 20,
inclusive;

Defendants.

Case No.: CIVDS 2008887
*[Assigned to Hon. Judge David Cohn, Dept
S26, for all purposes]*

**DECLARATION OF ELIZABETH
KRUCKENBERG REGARDING
NOTICE AND SETTLEMENT
ADMINISTRATION**

Complaint filed: 5/29/2020

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28

I, Elizabeth Kruckenberg, declare under penalty of perjury as follows:

1. I am the Director of Case Management at Phoenix Settlement Administrators (PSA), the Court-appointed Class Action Settlement Administrator for *Bobby Moody v. Dura Technologies, Inc., et al.* I have personal knowledge of the facts stated herein and, if called upon to testify, I could and would testify competently to such facts.

2. PSA was selected by the Parties to provide notice of the Settlement and class administration duties in this action. Pursuant to the Settlement Agreement for this matter, PSA was responsible for (i) preparing, printing, translating, and mailing the *Notice of Proposed Class Action Settlement* (herein referred to as the “Notice Packet”); (ii) responding to inquiries from Class Members; (iii) determining the validity of opt-outs; (iv) calculating the Net Settlement Amount and the Individual Settlement payments; (v) issuing the Individual Settlement Payment checks and distributing them to Participating Class Members; (vi) issuing the payment to Class Counsel for attorneys’ fees and costs, the Enhancement check to Named Plaintiff, and the employer/employee payroll taxes to the appropriate taxing authorities; and (vii) such other tasks as set forth in the Agreement or as the Parties mutually agree or as the Court orders.

3. On April 22, 2021, PSA received a data file from Defense Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, dates of employment, along with work week and pay period information for each Class Member during the Class Period. The final mailing list contained one hundred sixty-nine (169) Class Members.

4. On April 29, 2021, PSA 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 database provides updated addresses for any individual who has moved in the previous four (4) years and notified the U.S. Postal Service of their change of address.

5. On April 29, 2021, PSA mailed the Notice Packet via U.S. first class mail, in English and Spanish to all one hundred sixty-nine (169) Class Members on the Class List. A true and correct copy of the mailed Notice Packet is attached hereto as **Exhibit A**.

1 6. As of the date of this declaration, three (3) Notice Packets have been returned to
2 PSA. None were returned with a forwarding address. For the three (3) Notice Packets returned
3 from the Post Office without a forwarding address, PSA attempted to locate a current mailing
4 address using TransUnion TLOxp, one of the most comprehensive address databases available for
5 skip tracing. Of the three (3) Notice Packets that were skip traced, three (3) updated addresses were
6 obtained and the Notice Packet was promptly re-mailed to those Class Members via first class
7 mail.

8 7. As of the date of this declaration, there are zero (0) undeliverable Notice Packets.

9 8. PSA has received zero (0) Requests for Exclusion (i.e. “Opt-Out’s”). The deadline
10 for Class Members to submit an “Opt-Out” request was June 14, 2021.

11 9. PSA has received zero (0) Objections to the Settlement. The deadline for Class
12 Members to submit an “Objection” to the Settlement was June 14, 2021.

13 10. There are no outstanding disputes.

14 11. The Net Settlement Fund of \$180,431.83 available to pay Class Members was
15 determined by subtracting the Class Counsel attorneys' fees (\$116,666.66), Class Counsel costs
16 payment (\$13,401.51), Class Representative Enhancement Award (\$7,500.00), the LWDA
17 distribution (\$25,000.00), and the Claims Administrator costs (\$7,000.00) from the Gross
18 Settlement Fund (\$350,000.00). Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the
19 highest individual settlement payment to be paid will be approximately \$3,674.72, and the lowest
20 individual settlement payment to be paid will be approximately \$14.82, with the average individual
21 settlement payment to be paid being approximately \$1,067.64, without applicable taxes,
22 withholdings, and employee garnishments.

23 12. There are a total of 12,177 weeks worked by the Class. The payment per Week
24 Worked is approximately \$14.82.

25 13. Additionally, \$6,250 of the Gross Settlement Amount has been designated as the
26 “PAGA Amount” which shall be distributed on a pro rata basis to Class Members who worked
27 during the PAGA Period. The average PAGA Payment to these individuals is \$62.50. The per pay
28

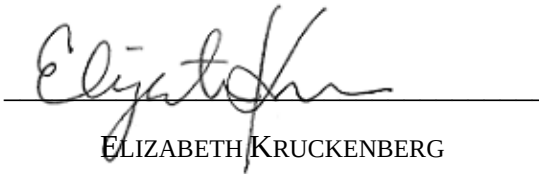
1 period value is \$1.45 based on one hundred (100) Aggrieved Employees collectively working
2 4,304 pay periods during the PAGA period.

3 14. PSA's costs associated with the administration of this matter are \$7,000.00. This
4 includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the settlement
5 distribution.

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

8 Executed this 8th day of July 2021, at Fullerton, California.

9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28



ELIZABETH KRUCKENBERG

Exhibit A

Name/Address Changes (if any):

«PSA_ID»

«Contact»

«Address_1»

«City», «State» «ZIP_Code»

NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT

If you are or were a non-exempt, hourly employee of Dura Technologies, Inc., Hawkeye Industries Inc., and/or Revchem Composites, Inc. at any time between May 29, 2016, and February 26, 2021, you may be able entitled to receive money from a Class Action Settlement.

*A court approved this notice. This is not a solicitation from a lawyer.
You are not being sued.*

PLEASE READ THIS NOTICE.

Your legal rights are affected whether you act or don't act. Your legal rights and options—and the deadlines to use them—are explained in this notice.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING AND RECEIVE SETTLEMENT PAYMENT	You are not required to take action to receive a payment. If you do nothing, you will automatically receive a payment from the Settlement if the Court finally approves the Settlement. In exchange, you will be bound by the Settlement including the release of all claims covered by the Settlement.
REQUEST EXCLUSION	Request to be excluded and receive no benefits from the Settlement. If you submit a Request for Exclusion, you will not receive a settlement payment.
OBJECT	If you wish to object to the Settlement, you may submit a written objection and supporting papers to the Settlement Administrator. Any written objections will be provided to the Court. You may also offer your oral comments at the Final Approval Hearing. In order to object, you must not have excluded yourself from the Settlement.

1. Why should you read this notice?

A proposed settlement (the “Settlement”) has been reached in a class action lawsuit entitled *Bobby Moody v. Dura Technologies, Inc., et al.*, San Bernardino County Superior Court Case No. CIVDS2008887 (the “Action” or “Lawsuit”). The Defendants in the Action are Dura Technologies, Inc., Hawkeye Industries Inc., and/or Revchem Composites, Inc (referred to collectively in this Notice as “Defendants.”)

The Court has granted preliminary approval of a “Settlement Class” defined as follows:

All persons employed in the State of California as hourly, non-exempt employees by Dura Technologies, Inc., Hawkeye Industries Inc., and/or Revchem Composites, Inc. at any time between May 29, 2016, and February 26, 2021.

The Court has also granted preliminary approval of a “PAGA Group” defined as follows:

All persons employed in the State of California as hourly, non-exempt employees by Dura Technologies, Inc., Hawkeye Industries Inc., and/or Revchem Composites, Inc. at any time between May 29, 2019, and February 26, 2021.

Defendants’ employment records indicate that you meet one or both of these definitions, which makes you a member of the Settlement Class (referred to in this Notice as a “Class Member”) and possibly a member of the PAGA Group (referred to in this Notice as a “PAGA Group Member”). The Court directed that this Notice be sent to all Class Members and PAGA Group Members to inform you about the case and your rights and options before the Court decides to approve the Settlement. If the Court approves the Settlement, and after any appeals are resolved, payments will be made to Class Member who have not opted out of the Settlement and all PAGA Group Members.

This Notice explains the Lawsuit, the Settlement, your legal rights and options, what benefits are available and how to get them.

2. What is this Lawsuit about?

On May 29, 2020, Plaintiff Bobby Moody filed the operative class action complaint against the Defendants alleging several violations of California wage and hour laws. Plaintiff filed the Action on behalf of himself and on behalf of all current and former non-exempt, hourly employees. By Plaintiff’s Complaint, Plaintiff alleges that the Defendants: (1) failed to pay at least the minimum wage for all hours worked; (2) failed to pay overtime wages; (3) failed to provide meal periods; (4) failed to provide rest periods; (5) failed to provide accurate wage statements; (6) failed to timely pay wages at separation; (7) violated California’s Unfair Competition Law; and (8) owed penalties under California’s Private Attorneys General Act of 2004, California Labor Code §§ 2698-2699.5 (“PAGA”). Defendants vigorously deny all the claims and contentions made in the Lawsuit and maintain they have fully complied with the law, but have agreed to settle the Lawsuit to avoid the expense of litigation.

3. Why is there a Settlement?

The Court did not decide in favor of Plaintiff or Defendants. Instead, both sides agreed to a Settlement. This allows the Parties to avoid the risk and uncertainty of trial and any subsequent appeal, and all affected employees who have not opted out of the Settlement will receive compensation. The Settlement is not an admission of liability by Defendants. The Class Representative and the attorneys believe the Settlement is fair, reasonable and adequate, and in the best interests of all Class Members.

4. What are the terms of the Settlement?

Defendants will pay \$350,000.00 to settle the Action (the “Maximum Settlement Amount”). The Maximum Settlement Amount includes: (a) all Settlement Payments to Participating Class Members; (b) the Service Award to the Class Representative; (c) the Class Counsel’s attorneys’ fees and costs; (d) a payment to the California

Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”) for civil penalties brought under PAGA; (d) all PAGA Payments to the PAGA Group Members; and (e) the reasonable fees and costs of the Settlement Administrator. Defendants will pay its portion of all payroll taxes resulting from the Settlement in addition to the Maximum Settlement Amount.

The Court has preliminarily approved the following payments from the Maximum Settlement Amount:

- A. Settlement Administration Costs.** The Court has approved Phoenix Settlement Administrators to act as the “Settlement Administrator,” who is sending this Notice to you and will perform many other duties relating to the Settlement. Under the Settlement, a maximum of \$7,000.00 will be paid from the Maximum Settlement Amount to pay the Settlement Administration Costs.
- B. Penalties to the LWDA.** \$25,000 of the Settlement Amount will be allocated to Plaintiff’s claim under PAGA. Of this amount, \$6,250.00 will be distributed to the PAGA Group Members and \$18,750.00 will be paid to the LWDA. This allocation between the PAGA Group Members and LWDA is required by the PAGA.
- C. Service Payment to Class Representative.** Class Counsel will ask the Court to award a Service Payment in the amount of \$7,500.00 to Bobby Moody to compensate him for his service and extra work provided on behalf of the Class Members. This Service Payment will be paid from the Maximum Settlement Amount. The Class Representative also will receive a share of the Settlement as a Class Member.
- D. Attorneys’ Fees and Expenses.** Class Counsel has been prosecuting the Action on behalf of the Class Members on a contingency fee basis (that is, without being paid any money to date) and has been paying all litigation costs and expenses. The Court will determine the actual amount awarded to Class Counsel as attorneys’ fees, which will be paid from the Maximum Settlement Amount. Class Members are not personally responsible for any of Class Counsel’s attorneys’ fees or expenses. Class Counsel will ask for fees of \$166,666.66, which is one-third of the Maximum Settlement Amount, as reasonable compensation for the work Class Counsel performed and will continue to perform in this Action through finalization of the Settlement. Class Counsel also will ask for reimbursement of up to \$15,000.00 for the costs Class Counsel incurred in connection with the Action.

The final amounts of these various payments are all subject to Court approval.

After deductions of the preceding Court-approved payments, the remaining amount—the “Net Settlement Amount”—will be distributed to those Class Members who have not opted out of the Settlement (the “Participating Class Members”). No portion of the Maximum Settlement Amount will be returned to Defendants.

5. How much can I expect to receive?

There are two types of payments that you may be eligible to receive: (i) as a Participating Class Member; and (ii) as a PAGA Group Member. Below is a summary of how funds from each group are calculated, and your estimated share in each group:

A. Payment to Participating Class Members

Each Participating Class Member will receive a *pro rata* share of the Net Settlement Amount based on the number of workweeks the person worked for Defendants as a non-exempt, hourly employee during the Class Period, defined as the period of time from May 29, 2016, through February 26, 2021. Any workweek in which a Class Member worked at least one day shall be counted as a workweek.

To calculate a Class Member's Individual Settlement Payment, the Net Settlement Amount will be divided by the aggregate total number of workweeks of all Participating Class Members, resulting in the "Workweek Value." Each Participating Class Member's Individual Settlement Payment will be calculated by multiplying each individual Participating Class Member's total number of workweeks by the Workweek Value.

Your Compensable Workweeks are: «Total_Weeks»

Your Estimated Individual Settlement Payment as a Participating Class Member is: «Est_Set_Amt»

All settlement payments are subject to taxation. Each Individual Settlement Payment will be allocated as follows: (a) 20% as wages that will be subject to deductions and withholdings for the employee's share of state and federal payroll taxes; and (b) 80% as penalties and interest that will not be subject to deductions and withholdings. Each Participating Class Member will receive an IRS Form W-2 with respect to the portion of the Settlement Payment allocated to wages and an IRS Form-1099 with respect to the portion of the Settlement Payment allocated to penalties and interest. Prior to mailing Settlement checks, the Settlement Administrator will calculate and deduct the employee's required withholdings and payroll taxes from the "wage" portion of the Settlement payment. Defendants will separately pay the employer's share of payroll taxes with respect to the "wage" portion of each Settlement payment.

Please note that each Participating Class Members will be responsible for his/her share of taxes attributable to the receipt of an Individual Settlement Payment. The Parties and their attorneys cannot provide and will not provide any advice regarding tax obligations. Class Members should consult with their tax advisors concerning the tax consequences of the payments they receive under the Settlement.

B. Payment to PAGA Group Member

Each PAGA Group Member will receive a *pro rata* share of the PAGA Payment based on the number of pay periods the person worked for Defendants as a non-exempt, hourly employee during the PAGA Period, defined as the period of time from May 29, 2019, through February 26, 2021. Any pay period in which a Class Member worked at least one day shall be counted as a pay period.

To calculate a PAGA Group Member's Individual PAGA Payment, the PAGA Payment will be divided by the aggregate total number of pay periods of all PAGA Group Members, resulting in the "Pay Period Value." Each PAGA Group Member's Individual Settlement Payment will be calculated by multiplying each individual PAGA Group Member's total number of pay periods by the Pay Period Value.

Your Compensable Pay Periods are: «PAGA_Pay_Periods»

Your Estimated Individual PAGA Payment is: «PAGA_Amount»

All settlement payments are subject to taxation. Each Individual PAGA Payment will be allocated as follows: 100% as penalties that will not be subject to deductions and withholdings. Each PAGA Group Member will receive an IRS Form-1099 for his or her Individual PAGA Payment.

6. What if I disagree with the number of workweeks and/or pay periods credited to me in Section 5(A) and/or 5(B)?

The information concerning the number of workweeks and/or pay periods you worked as an hourly, non-exempt employee during the Class Period and/or PAGA Period is based on Defendants' records. To dispute this number of workweeks and/or pay periods credited to you, you must send written notice to the Settlement Administrator. To be valid, your written dispute of weeks worked must: (1) include your full name, address, telephone number, and last four digits of the Social Security number; and (2) be accompanied by satisfactory evidence of the actual weeks worked as an hourly, non-exempt employee for Defendants during the Class Period and/or PAGA Period, including any supporting documentation, e.g., copies of your pay stubs. To be timely, your written dispute of weeks and/or pay periods worked must be mailed by first-class U.S. Mail, or the equivalent, to the Settlement Administrator *at the address provided below*, and be postmarked on or before June 14, 2021.

The Parties and the Settlement Administrator will promptly evaluate the evidence submitted and discuss in good faith how many workweeks and/or pay periods should be credited to the Class Member and/or PAGA Group Member. The Settlement Administrator will make the final decision as to how many workweeks and/or pay periods should be credited to the Class Member and/or PAGA Group Member and report the outcome to the Class Member and/or PAGA Group Member.

7. How and when will I get a payment? How do I update my address?

How do I receive money from the Settlement? You do not need to do anything to receive your Individual Settlement Payment. Just watch your mail for a check and cash it when you get it. If you do not exclude yourself from the Settlement, you will automatically receive money from the Settlement. You do not need to make a claim or take any other action to receive your share of the Settlement.

When will I receive my Settlement payment? Class Members who do not opt out of the Settlement will receive their payments only after the Court grants final approval to the Settlement and after any appeals are resolved. PAGA Group Members will receive their payments only after the Court grants final approval to the Settlement and after any appeals are resolved. If there are appeals, resolving them can take time. Please be patient.

Settlement payment checks must be cashed soon after receipt. The Settlement checks will be able to be cashed for 180 days after they are issued. After 180 days, the Settlement checks will no longer be able to be cashed. Any funds represented by Settlement checks remaining uncashed for more than 180 days after issuance shall be transmitted to the Controller of the State of California to be held pursuant to the Unclaimed Property Law, California Code of Civil Procedure Section 1500, *et seq.* in the names of those Participating Class Members and/or PAGA Group Members who did not cash their Settlement checks until such time they claim their property.

Change of address. It is your responsibility to keep a current address on file with the Settlement Administrator to ensure that you receive your Settlement payment. If you change your address, or if this notice was not mailed to your correct address, you should immediately provide your current address to the Settlement Administrator. The Settlement Administrator can be reached at (800) 523-5773, or at the address provided below.

8. What claims are being released by the Settlement?

If the Settlement is approved by the Court, a Judgment will be entered by the Court. Upon the Effective Date of the Judgment, all Participating Class Members shall release the Releasees from the Released Claims for the Class Period, which is defined as the period of time between May 29, 2016, and February 26, 2021.

The Released Claims are defined as all causes of action and claims that were alleged or could have been alleged under the Labor Code, state or local wage and hour laws and Wage Orders, whether known or unknown, based on the facts and legal theories contained in the Complaint, including but not limited to: (i) claims for unpaid minimum wages (Lab. Code §§ 1194, 1197, 1197.1); (ii) claims for unpaid overtime (Lab. Code §§ 510, 1198); (iii) claims for non-compliant meal periods and/or associated premiums (Lab. Code §§ 226.7, 512(a)); (iv) claims for non-compliant rest periods and/or associated premiums (Lab. Code § 226.7); (v) claims for wage statement violations (Lab. Code § 226(a)); (vi) claims for failure to timely pay wages upon termination of employment and associated waiting time penalties (Cal. Lab. Code §§ 201-203); (vii) claims for violations of California Business & Professions Code, §§ 17200, *et seq.* arising out of the aforementioned claims; (viii) claims for civil penalties arising under the Private Attorneys General Act of 2004 (Cal. Lab. Code §§ 2698-2699.5) (“PAGA”) arising out of the aforementioned claims; (ix) claims that the Class Member is an “aggrieved employee” under PAGA with respect to any of the aforementioned claims released herein; and (x) claims for attorneys’ fees, costs and expenses for 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 Complaint. The Participating Class Members who cash their Settlement checks further acknowledge that they are releasing any claims they have against Defendants under the Fair Labor Standards Act (“FLSA”) (collectively, the “Released Claims”). Other than for Plaintiff, claims of Participating Class Members, if any, for vested benefits, wrongful termination, unemployment insurance, disability benefits, social security, workers’ compensation, claims while classified as exempt, and claims outside of the Class Period are not encompassed within the definition of “Released Claims.”

The Releasees are defined as Defendants and their parents, predecessors, successors, subsidiaries, affiliates, partners, owners, assigns, trusts, employees, officers, agents, attorneys, including but not limited to O’Hagan Meyer and MNK Law, stockholders, and fiduciaries.

Any Class Member who does not request exclusion by the applicable deadline will be considered to have accepted the release and to have waived any and all of the Released Claims against the Releasees.

If the Settlement is approved by the Court, a Judgment will be entered by the Court. Upon the Effective Date of the Judgment, all PAGA Members shall release the Releasees from the PAGA Released Claims for the PAGA Period, which is defined as the period of time between May 29, 2019, and February 26, 2021.

The PAGA Released Claims are defined as all claims for civil penalties pursuant to PAGA that were alleged or could have been alleged under the Labor Code, state or local wage and hour laws and Wage Orders, whether known or unknown, based on the facts and legal theories contained in the Complaint, including but not limited to: (i) claims for unpaid minimum wages (Lab. Code §§ 1194, 1197, 1197.1); (ii) claims for unpaid overtime (Lab. Code §§ 510, 1198); (iii) claims for non-compliant meal periods and/or associated premiums (Lab. Code §§ 226.7, 512(a)); (iv) claims for non-compliant rest periods and/or associated premiums (Lab. Code § 226.7); (v) claims for wage statement violations (Lab. Code § 226(a)); (vi) claims for failure to timely pay wages upon termination of employment and associated waiting time penalties (Cal. Lab. Code §§ 201-203); (vii) claims that the Class Member is an “aggrieved employee” under PAGA with respect to any of the aforementioned claims released herein; and (viii) claims for attorneys’ fees, costs and expenses for 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 Complaint. Other than for Plaintiff, claims of PAGA Group Members, if any, for vested benefits, wrongful termination, unemployment insurance, disability benefits, social security, workers’ compensation, claims while classified as exempt, and claims outside of the PAGA Period are not encompassed within the definition of “PAGA Released Claims.” PAGA Group Members cannot opt out of or object to the foregoing PAGA Release.

The Releasees are defined as Defendants and their parents, predecessors, successors, subsidiaries, affiliates, partners, owners, assigns, trusts, employees, officers, agents, attorneys, including but not limited to O’Hagan Meyer and MNK Law, stockholders, and fiduciaries.

9. What are my options?

a. **Participate in the Settlement and Receive a Settlement Payment.** If you want to participate in the Settlement, you do not have to do anything. You will receive your Individual Settlement Payment automatically if the Settlement is finally approved by the Court. If applicable, you will receive your Individual PAGA Payment automatically if the Settlement is finally approved by the Court.

b. **Exclude Yourself from the Settlement.** If you do not want to be part of the Settlement, you can request to be excluded from the Settlement by mailing a written Request for Exclusion to the Settlement Administrator. If you exclude yourself, you will not receive your Individual Settlement Payment, you will not be subject to the terms of the Settlement, and you will retain whatever rights you may currently have. To be valid, your Request for Exclusion must include: (1) include your full name, address, and last four digits of the Social Security number; and (2) your signature, and (3) the following statement or a similar statement:

I WISH TO EXCLUDE MYSELF FROM THE SETTLEMENT REACHED IN THE MATTER OF *MOODY V. DURA TECHNOLOGIES, INC., ET AL.* I UNDERSTAND THAT BY EXCLUDING MYSELF, I WILL NOT RECEIVE ANY MONEY FROM THE CLASS SETTLEMENT REACHED IN THIS MATTER.

To be timely, a Request for Exclusion must be mailed by first-class U.S. Mail, or the equivalent, to the Settlement Administrator at the address provided below and **be postmarked on or before June 14, 2021.**

If applicable, you may not exclude yourself from the PAGA Group and will be bound by the PAGA Released Claims.

c. **Object to the Settlement.** You also have the right to object to the terms of the Settlement. However, if the Court rejects your objection, you will still be bound by the terms of the Settlement. If you wish to object to the proposed Settlement, or any portion of it, you must submit a written objection stating (i) your full name, current address, and last four digits of the Social Security number; (ii) the approximate dates of your employment at Defendants; (iii) the case name and number (e.g., *Moody v. Dura Technologies, Inc.*, San Bernardino County Superior Court Case No. CIVDS2008887); (iv) a written statement of all grounds for the objection accompanied by any legal support for such objection; (iv) copies of any papers, briefs, or other documents on which the objection is based, if any; (v) your signature; and (vi) a statement of whether you intend to appear at the Final Approval Hearing, either in person or by counsel. Objections must be in writing and must be mailed to the Settlement Administrator **by no later than June 14, 2021** for your objection to be considered. Objections that do not include all required information, or that are not submitted timely, will not be considered. **You need not object to the Settlement if you only dispute the number of workweeks and/or pay periods worked.**

If you choose to object to the Settlement, you may also appear at the Final Approval Hearing scheduled for July 26, 2021, at 10:00 a.m. in Department S26 of the San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415. You have the right to appear either in person or through your own attorney at this hearing. The Court will determine if you or your lawyer will have the right to speak at the hearing. Any attorney who intends to represent an individual objecting to the Settlement must file a notice of appearance with the Court and serve counsel for all Parties on or before June 14, 2021.

If you object to the Settlement, you will remain a member of the Settlement Class, and if the Court approves the Settlement, you will be bound by the terms of the Settlement in the same way as participating Class Members who do not object. Submitting an objection does not preserve the right to appeal a final judgment. Rather, the right to appeal is preserved by becoming a party of record by timely and properly intervening or filing a motion to vacate the judgment before entry of judgment.

Please note that you cannot both exclude yourself and object to the Settlement. In order for you to object to this Settlement, or any term of it, you may not submit a Request for Exclusion.

10. Who are the attorneys representing the Plaintiff and the Settlement Class and the PAGA Group?

The Court has appointed “Class Counsel” to represent all Class Members and PAGA Group Members:

Brian J. Mankin, Esq.
brian@lmlfirm.com
Peter J. Carlson, Esq.
peter@lmlfirm.com
Lauby Mankin Lauby LLP
4590 Allstate Drive
Riverside, CA 92501
Telephone: 951-320-1444

You will not be charged for these lawyers. Class Counsel’s attorneys’ fees and costs will be paid from the Maximum Settlement Amount, as outlined in Section 4(D).

11. When and where will the Court decide to approve the Settlement?

The Court has preliminarily approved the settlement and will hold a hearing, called a Final Approval Hearing, to decide whether to give final approval to the Settlement. The Court will hold the Final Approval Hearing on July 26, 2021, at 10:00 a.m., in Department S26 of the San Bernardino County Superior Court located at 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415-0210, before the Honorable David S. Cohn. At the Final Approval Hearing, the Court will rule on Class Counsel’s request for attorneys’ fees and litigation costs, the Class Representative Service Award and the Settlement Administration Costs.

You are not required to attend the Final Approval Hearing, although any Class Member is welcome to attend the hearing. If you did not submit a Request for Exclusion, you or your attorney may appear at the hearing at your own expense and request to be heard. The Final Approval Hearing may be postponed without further notice.

12. Will I be subject to discipline if I participate in the Settlement?

No. Defendants approve the Settlement and will not retaliate in any way against any Class Member for participating in the Settlement. Your decision to participate, not participate, or object to this Settlement will not affect your employment with Defendants or Defendants’ treatment of you as a former employee.

13. What is the Settlement Administrator’s address?

Any Request for Exclusion, Notice of Objection, address change request, and all other correspondence intended for the Settlement Administrator must be mailed to the Settlement Administrator at the following address:

Moody v. Dura Technologies, Inc., et al.
c/o Phoenix Settlement Administrators
_P.O. Box 7208
Orange, CA 92863
Telephone: (800) 523-5773

14. How Can I Get Additional Information?

If you have questions, you can call the Settlement Administrator at (800) 523-5773 and/or call or email Class Counsel at the contact information noted above.

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR DEFENDANTS' MANAGERS, SUPERVISORS,
OR ATTORNEYS ABOUT THIS SETTLEMENT
They will not be able to assist you.

Cambio de Nombre/Dirección (si corresponde):

«PSA_ID»

«Contact»

«Address_1»

«City», «State» «ZIP_Code»

AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA

En caso de que usted sea o haya sido un empleado no exento y por hora en Dura Technologies, Inc., Hawkeye Industries Inc. y/o Revchem Composites, Inc. durante el período comprendido entre el 29 de mayo de 2016 hasta el 26 de febrero de 2021, es posible que le corresponda recibir una compensación a través del Acuerdo de Demanda Colectiva.

*Un Tribunal aprobó este aviso. Esta no es una solicitud jurídica.
Usted no está siendo demandado.*

POR FAVOR, LEA ESTE AVISO.

Sus derechos legales podrán verse afectados ya sea que tome o no acciones. Sus derechos legales y opciones —incluyendo las fechas límite para aplicarlos— se explican en este Aviso.

SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA Y RECIBIR LA COMPENSACIÓN DEL ACUERDO	No es obligatorio tomar medidas para recibir un pago. En caso de no hacer nada, recibirá un pago del Acuerdo como consecuencia de su aprobación definitiva por parte del Tribunal. Sin embargo, usted estará vinculado al Acuerdo, incluyendo a la exoneración de todos los reclamos cubiertos en el mismo.
SOLICITAR SU EXCLUSIÓN	Solicitar ser excluido y en consecuencia no recibir ningún beneficio relacionado con el Acuerdo. Al presentar una solicitud de exclusión, no recibirá ningún pago proveniente del Acuerdo.
OBJETAR	Si decide objetar, tendrá que presentar una objeción por escrito junto con la documentación de respaldo pertinente al Administrador del Acuerdo. Todas las objeciones escritas serán entregadas al Tribunal. Podrá también manifestar sus comentarios verbalmente durante la Audiencia de Aprobación Definitiva. Es necesario que no se haya excluido del Acuerdo para poder objetar.

1. ¿Por qué debería leer este Aviso?

Se llegó a un acuerdo propuesto (el "Acuerdo") en el caso de la demanda colectiva de nombre Bobby Moody contra Dura Technologies, Inc. y otros, Caso No. CIVDS2008887 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino (la "Acción" o "Demanda"). Los Demandados en la Acción son Dura Technologies, Inc., Hawkeye Industries Inc. y/o Revchem Composites, Inc. (denominados colectivamente a lo largo del presente Aviso como "Demandados").

El Tribunal otorgó la aprobación preliminar de un "Grupo Demandante del Acuerdo" cuya definición es la siguiente:

Cualquier trabajador del Estado de California empleado por hora, no exento, en Dura Technologies, Inc., Hawkeye Industries Inc. y/o Revchem Composites, Inc. durante el período comprendido entre el 29 de mayo de 2016 hasta el 26 de febrero de 2021.

Asimismo, el Tribunal también ha otorgado la aprobación preliminar de un "Grupo PAGA" cuya definición es la siguiente:

Cualquier trabajador del Estado de California empleado por hora, no exentos, en Dura Technologies, Inc., Hawkeye Industries Inc. y/o Revchem Composites, Inc. durante el período comprendido entre el 29 de mayo de 2019 hasta 26 de febrero de 2021.

Los expedientes laborales de los Demandados señalan que usted cumple con una o ambas definiciones, lo cual lo convierte en un miembro del Grupo Demandante del Acuerdo (al que se refiere en este Aviso como "Miembro del Grupo") y potencialmente en un miembro del Grupo PAGA (al que se refiere en este Aviso como "Miembro del Grupo PAGA"). El Tribunal ordenó la distribución de este Aviso a todos los Miembros del Grupo y a los Miembros del Grupo PAGA en aras de informarles sobre el caso y sus derechos y opciones antes de que el Tribunal decida aprobar el Acuerdo. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo, y tras la resolución de cualquier apelación, se efectuarán los pagos a los Miembros del Grupo que no hayan optado por no participar en el Acuerdo y a todos los Miembros del Grupo PAGA.

Este Aviso explica la Demanda, el Acuerdo, sus derechos y opciones legales, los beneficios disponibles y cómo obtenerlos.

2. ¿Sobre qué trata esta demanda?

El 29 de mayo de 2020, el Demandante Bobby Moody presentó la demanda colectiva operativa contra los Demandados afirmando que se había producido numerosas violaciones contra las leyes salariales y de horas de trabajo del Estado de California. El Demandante presentó la Acción bajo su propio nombre y en el de todos los empleados actuales y anteriores no exentos, que trabajan por hora. Mediante la Demanda, éste alega que los Demandados (1) incumplieron con su obligación de pagar al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas; (2) incumplieron su obligación de pagar las horas extras; (3) incumplieron su obligación de proporcionar periodos de descanso para comer; (4) incumplieron su obligación de proporcionar periodos de descanso; (5) incumplieron su obligación de proporcionar informes de pago precisos; (6) incumplieron su obligación de pagar puntualmente las liquidaciones salariales; (7) incumplieron la Ley de Competencia Desleal de California; y (8) deben pagar sanciones en virtud de la Ley General del Código Laboral para Abogados Privados de California de 2004, Código Laboral de California §§ 2698-2699.5 ("PAGA"). Los Demandados desmienten rotundamente todas las reclamaciones y alegaciones realizadas en la Demanda y aseguran que han cumplido íntegramente con la ley. Sin embargo, han acordado llegar a un Acuerdo en la Demanda con el fin de evitar los gastos del litigio.

3. ¿Por qué hay un Acuerdo?

El Tribunal no se pronunció a favor del Demandante ni de los Demandados. En su lugar, ambas partes acordaron llegar a un Acuerdo. De este modo, las partes evitan el riesgo y la incertidumbre de un juicio y cualquier apelación posterior, por lo que todos los empleados afectados que no hayan optado por no participar en el Acuerdo recibirán una compensación. El Acuerdo no es una aceptación de responsabilidad por parte de los Demandados. El

Representante del Grupo Demandando y los abogados consideran que el Acuerdo es justo, razonable y adecuado, y que beneficia a todos los Miembros del Grupo Demandante.

4. ¿Cuáles son los términos del Acuerdo?

Los Demandados pagarán \$350.000,00 en concepto de resolución de la Demanda (el "Monto Máximo del Acuerdo"). El Monto Máximo del Acuerdo incluye: (a) todos los Pagos del Acuerdo para los Miembros del Grupo Demandante; (b) la Compensación por Servicios para el Representante del Grupo Demandante; (c) los honorarios y costos de los abogados del Grupo Demandante; (d) un pago a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California ("LWDA", por sus siglas en inglés) correspondiente a sanciones civiles interpuestas en virtud de la ley PAGA; (d) todos los Pagos de la ley PAGA para los Miembros del Grupo Demandante; y (e) los honorarios y costos pertinentes del Administrador del Acuerdo. Los Demandados pagarán su parte de todos los impuestos sobre la nómina resultante del Acuerdo, además del Monto Máximo del Acuerdo.

El Tribunal ha aprobado preliminarmente los siguientes pagos del Monto Máximo del Acuerdo:

- A. **Gastos Administrativos del Acuerdo.** El Tribunal autorizó a Phoenix Settlement Administrators para que actúe como "Administrador del Acuerdo", encargado de distribuir este Aviso y de ejecutar muchas otras tareas relacionadas con el Acuerdo. De conformidad con el mismo, se abonará un máximo de \$7.000,00 del Monto Máximo del Acuerdo a fin de pagar los Costos Administrativos de este.
- B. **Sanciones de la LWDA.** Se asignarán \$25.000 del Monto del Acuerdo al reclamo del Demandante bajo PAGA. Se distribuirán \$6.250,00 de dicha suma a los Miembros del Grupo PAGA y \$18.750,00 a la LWDA. Esta distribución entre los Miembros del Grupo PAGA y la LWDA es requerida por la PAGA.
- C. **Pago por Servicios para el Representante del Grupo Demandante.** Los Abogados del Grupo Demandante solicitarán al Tribunal que conceda un Pago por Servicios por un monto de \$7.500,00 a Bobby Moody a fin de compensarle por sus servicios y el trabajo adicional proporcionado a favor de los Miembros del Grupo Demandante. Este Pago por Servicios será efectuado del Monto Máximo del Acuerdo. El Representante del Grupo Demandado también recibirá una parte del Acuerdo como Miembro del Grupo.
- D. **Honorarios y Gastos de Abogados.** Los Abogados del Grupo Demandante han estado llevando a cabo la Acción en nombre de los Miembros del Acuerdo del Grupo Demandante sobre la base de honorarios de contingencia (es decir, sin recibir ningún dinero hasta la fecha) y han estado pagando todos los costos y gastos del litigio. El Tribunal determinará la cantidad real concedida a los Abogados del Grupo Demandante en concepto de sus honorarios, que se pagará con el Monto Máximo del Acuerdo. Los Miembros del Acuerdo del Grupo Demandante no son personalmente responsables de ninguno de los honorarios o gastos de los abogados de este. Estos últimos solicitarán hasta un tercio del Importe Neto del Acuerdo, actualmente estimado en \$166.666,66, como compensación razonable por el trabajo realizado y que continuarán realizando en esta Acción hasta la conclusión del Acuerdo. Solicitarán además el reembolso de hasta \$15.000,00 en costos verificados incurridos en relación con la Acción.

Los montos definitivos de dichos pagos están sujetos a la aprobación del Tribunal.

Deducidos los pagos precedentes aprobados por el Tribunal, se distribuirá el monto restante ("Monto Neto del Acuerdo") entre los Miembros del Grupo que no hayan optado por no participar en el Acuerdo (los "Miembros del Grupo Participantes"). Los Demandados no recibirán ninguna parte del Monto Máximo del Acuerdo.

5. ¿Qué cantidad de dinero puedo recibir?

Tiene derecho a recibir dos tipos de pagos: (i) en calidad de Miembro del Grupo Participante; y (ii) en calidad de Miembro del Grupo PAGA. A continuación, ofrecemos un resumen de cómo se calculan los fondos que corresponden a cada grupo y su participación estimada en estos:

A. Pago a los Miembros del Grupo Participante

Cada Miembro del Grupo Participante recibirá un *monto proporcional* del Monto Neto del Acuerdo según el número de semanas de trabajadas para los Demandados como empleados no exentos y por hora durante el Período de la Demanda Colectiva, el cual se define entre el 29 de mayo del 2016 hasta el 26 de febrero de 2021. Cualquier semana laboral en la que un Miembro del Grupo trabajase como mínimo un día se contará como semana laboral.

Con el fin de calcular el Pago Individual del Acuerdo para cada Miembro del Grupo, el Monto Neto del Acuerdo se dividirá entre el número total agregado de semanas de trabajo de todos los Miembros del Grupo Participante, resultando en el "Valor de la Semana de Trabajo". El Pago Individual del Acuerdo para cada Miembro del Grupo Participante será calculado multiplicando el número total de semanas de trabajo de cada miembro por el Valor de la Semana de Trabajo.

Sus semanas de trabajo remuneradas corresponden a: «Total_Weeks»

Su pago individual estimado como miembro del grupo participante es: «ESA_Before_Paga»

Todos los pagos resultantes del Acuerdo están sujetos a impuestos. Cada Pago Individual del Acuerdo se distribuirá del siguiente modo: (a) el 20% en concepto de salarios los cuales estarán sujetos a deducciones y retenciones para la parte del empleado de los impuestos estatales y federales sobre la nómina; y (b) el 80% en concepto de sanciones e intereses no sujetos a deducciones y retenciones. Cada Miembro del Grupo Participante recibirá un formulario W-2 del Servicio de Impuestos Internos (IRS) correspondiente a la parte del Pago del Acuerdo asignada a los salarios y un formulario 1099 del IRS correspondiente a la parte del Pago del Acuerdo destinada a sanciones e intereses. Antes de enviar los cheques del Acuerdo, el Administrador del Acuerdo calculará y deducirá las retenciones requeridas del empleado y los impuestos sobre la nómina de la porción "salarial" del pago del Acuerdo. Los Demandados deberán pagar por separado el porcentaje de impuestos sobre la nómina del empleador con respecto a la parte "salarial" de cada pago del Acuerdo.

Es importante tener en cuenta que cada uno de los Miembros del Grupo Participante es responsable de su parte de impuestos atribuibles según la recepción del Pago Individual del Acuerdo. Las Partes y sus abogados no podrán proporcionar ni ofrecerán ningún tipo de asesoramiento fiscal. Los Miembros del Grupo deberán consultar con sus asesores sobre las consecuencias fiscales de los pagos percibidos en virtud del Acuerdo.

B. Pago para cada Miembro del Grupo PAGA

Cada uno de los Miembros del Grupo PAGA obtendrá un *monto proporcional* del Pago PAGA según el número de períodos de cancelación que dicha persona haya trabajado para los Demandados como empleado no exento y por hora durante el Período PAGA, el cual se define como el período de tiempo comprendido entre el 29 de mayo de 2019 hasta el 26 de febrero de 2021. Cualquier período de pago en el que un Miembro del Grupo haya trabajado al menos un día se tomará en cuenta.

Para calcular el Pago Individual PAGA de un Miembro del Grupo PAGA, éste se dividirá por el número total de períodos de pago agregados de todos los miembros, dando como resultado el "Valor del Período de Pago". El Pago Individual PAGA de cada Miembro del Grupo se calculará multiplicando el número total de períodos de pago de cada Miembro del Grupo PAGA por el Valor del Período de Pago.

Sus días de trabajo remunerados corresponden a: «PAGA_Pay_Periods»

Su pago individual PAGA estimado es: «PAGA_Amount»

Todos los pagos efectuados están sujetos a impuestos. Cada pago individual PAGA se asignará de la siguiente manera: El 100% como sanciones no sujetas a deducciones y retenciones. Cada miembro del grupo PAGA recibirá un formulario 1099 del IRS por su pago individual PAGA.

6. En caso de estar en desacuerdo con el número de semanas de trabajo y/o periodos de pago que se me acreditan en la sección 5(A) y/o 5(B), ¿qué debo hacer?

La información relacionada con el número de semanas de trabajo y/o períodos de pago que usted trabajó como empleado por hora, no exento, durante el Período de la Demanda Colectiva y/o el Período PAGA está basada en los registros de los Demandados. Si desea objetar, deberá enviar una notificación escrita al Administrador del Acuerdo. Para ser válida, su objeción escrita relacionada a las semanas trabajadas deberá: (1) incluir su nombre completo, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro dígitos del número de Seguro Social; y (2) adjuntar evidencia sustancial de las semanas reales trabajadas como empleado por hora, no exento, para los Demandados durante el Período de la Demanda Colectiva y/o el Período PAGA, incluyendo cualquier documentación de respaldo, por ejemplo, copias de sus recibos de pago. Es necesario que su objeción escrita se envíe por correo de primera clase de los Estados Unidos, o su equivalente, al Administrador del Acuerdo a la dirección indicada a continuación, y que tenga matasellos a más tardar el 14 de junio de 2021.

Las Partes y el Administrador del Acuerdo analizarán rápidamente todo el material presentado y discutirán de buena fe cuántas semanas de trabajo y/o períodos de pago deben acreditarse al Miembro del Grupo y/o al Miembro del Grupo PAGA. El Administrador del Acuerdo tomará la decisión final e informará del resultado al Miembro del Grupo y/o al Miembro del Grupo PAGA.

7. ¿Cómo y cuándo recibiré el pago? ¿Cómo puedo actualizar mi dirección?

¿Cómo recibiré el pago procedente del Acuerdo? No debe hacer nada para recibir su Pago Individual del Acuerdo. Solo tiene que estar atento a su correo para recibir el cheque y hacer el cobro. Si no se excluye del Acuerdo, recibirá el dinero automáticamente. No es necesario que presente una reclamación ni realice ninguna otra acción para recibir su parte del Acuerdo.

¿Cuándo recibiré mi pago procedente del Acuerdo? Los Miembros del Grupo que no opten por no participar en el Acuerdo recibirán sus pagos solo después de que el Tribunal conceda la aprobación final del Acuerdo y tras la resolución de cualquier reclamación. Los Miembros del Grupo PAGA recibirán sus pagos solo después de que el Tribunal conceda la aprobación final del Acuerdo y después de que se resuelvan las apelaciones. En caso de existir apelaciones, resolverlas puede llevar tiempo. Le rogamos que sea paciente.

Los cheques de pago del acuerdo deberán cobrarse de inmediato tras su recepción. Los cheques del Acuerdo podrán cobrarse durante 180 días después de su emisión. Transcurrido este plazo, los cheques del Acuerdo ya no serán cobrables. Todos los fondos representados por los cheques del Acuerdo que permanezcan sin cobrar durante más de 180 días a partir de su emisión se remitirán al Contralor del Estado de California y

serán retenidos según la Ley de Propiedad No Reclamada, Sección 1500, *et seq.* del Código de Procedimiento Civil de California, a nombre de aquellos Miembros del Grupo Participante y/o Miembros del Grupo PAGA que no cobraron sus cheques hasta que reclamen su propiedad.

Cambio de dirección. Para asegurarse de recibir su pago del Acuerdo, es su responsabilidad mantener una dirección actualizada registrada en los expedientes del Administrador del Acuerdo. En caso de cambiar su dirección, o si este aviso no se envió a su dirección correcta, usted debe comunicar inmediatamente su dirección actual al Administrador del Acuerdo. Puede ponerse en contacto con el Administrador del Acuerdo llamando al (800) 523-5773, o a través de la dirección proporcionada más adelante.

8. ¿Cuáles reclamaciones están siendo resueltas en este Acuerdo?

En caso de que el Tribunal apruebe el Acuerdo, éste dictará una Sentencia. A partir de la Fecha de Entrada en Vigor de la Sentencia, todos los Miembros del Grupo Participante deberán absolver a las Partes Exoneradas de las Reclamaciones Resueltas para el Período de la Demanda Colectiva, definido entre el 29 de mayo del 2016 hasta el 26 de febrero de 2021.

Se entiende por Reclamaciones Resueltas todos los motivos de acción y las reclamaciones que se alegaron o podrían haberse alegado de conformidad con el Código Laboral, al igual que las leyes estatales o locales sobre salarios y horas y las Órdenes Salariales, sean conocidas o desconocidas, en función de los hechos y las consideraciones jurídicas contempladas en la Demanda, incluyendo, pero sin limitarse a: (i) reclamaciones relacionadas a salarios mínimos no pagados (Código Laboral §§ 1194, 1197, 1197.1); (ii) reclamaciones relacionadas a horas extras no pagadas (Código Laboral §§ 510, 1198); (iii) reclamaciones relacionadas a periodos de comida no cumplidos y/o primas correspondientes (Código Laboral §§ 226.7, 512(a)); (iv) reclamaciones relacionadas a periodos de descanso no cumplidos y/o primas correspondientes (Código Laboral § 226.7); (v) reclamaciones relacionadas a infracciones en las declaraciones salariales (Código Laboral § 226(a)); (vi) reclamaciones por falta de pago puntual de los salarios tras el cese de la relación laboral y sanciones por tiempo de espera asociadas (Código Laboral de California §§ 201-203); (vii) reclamaciones por el incumplimiento del Código Empresarial de California §§ 17200, *et seq.* resultantes de las reclamaciones mencionadas anteriormente; (viii) reclamaciones por sanciones civiles que surjan en virtud de la Ley General del Código Laboral para Abogados Privados del 2004 (Código Laboral de California §§ 2698-2699. 5) ("PAGA") derivadas de las reclamaciones mencionadas anteriormente; (ix) reclamaciones según las cuales el Miembro del Grupo es considerado un "empleado agraviado" según PAGA y en lo referente a las reclamaciones mencionadas anteriormente que han sido resueltas en el presente documento; y (x) reclamaciones de honorarios de abogados, costos y gastos por todas las causas de acción y reclamaciones que se alegaron en la Acción o que razonablemente podrían haberse alegado sobre la base de los hechos y las teorías legales contenidas en la Demanda. Los Miembros del Grupo Participante que cobren sus cheques derivados del Acuerdo reconocen además que renuncian a cualquier reclamación que tengan contra los Demandados en virtud de la Ley de Normas Laborales Justas ("FLSA") (colectivamente, las "Reclamaciones Resueltas"). A excepción del Demandante, las reclamaciones por parte de los Miembros del Grupo Participante, en caso de haberlas, y que estén relacionadas con beneficios adquiridos, despido injustificado, seguro de desempleo, beneficios por discapacidad, seguro social, indemnización de los trabajadores, reclamaciones mientras estaban clasificados como exentos, y reclamaciones fuera del Período del Grupo, no están comprendidas dentro de la definición de "Reclamaciones Resueltas".

Las Partes Exoneradas son los Demandados y sus empresas matrices, predecesoras, sucesoras, subsidiarias, afiliadas, socios, propietarios, cesionarios, fideicomisos, empleados, funcionarios, agentes, abogados, incluyendo, pero sin limitarse a O'Hagan Meyer y MNK Law, accionistas y fiduciarios.

Cualquier Miembro del Grupo que no solicite la exclusión dentro del límite de tiempo establecido, será considerado responsable de haber aceptado la exoneración y de haber renunciado a todas y cada una de las

Reclamaciones Resueltas contra las Partes Exoneradas.

En caso de que el Tribunal apruebe el Acuerdo, éste dictará una Sentencia. A partir de la Fecha de Entrada en Vigor de la Sentencia, todos los Miembros del Grupo PAGA deberán absolver a las Partes Exoneradas de las Reclamaciones Resueltas del Grupo PAGA para el Período PAGA, comprendido entre el 29 de mayo de 2019 hasta el 26 de febrero de 2021.

Se entiende por Reclamaciones Resueltas de PAGA todas las reclamaciones de sanciones civiles en virtud de PAGA que se alegaron o podrían haberse alegado de conformidad con el Código Laboral, al igual que las leyes estatales o locales sobre salarios y horas y las Órdenes Salariales, sean conocidas o desconocidas, en función de los hechos y las consideraciones jurídicas contempladas en la Demanda, incluyendo, pero sin limitarse a: (i) reclamaciones relacionadas a salarios mínimos no pagados (Código Laboral §§ 1194, 1197, 1197.1); (ii) reclamaciones relacionadas a horas extras no pagadas (Código Laboral §§ 510, 1198); (iii) reclamaciones relacionadas a periodos de comida no cumplidos y/o primas correspondientes (Código Laboral §§ 226.7, 512(a); (iv) reclamaciones relacionadas a periodos de descanso no cumplidos y/o primas correspondientes (Código Laboral § 226.7); (v) reclamaciones relacionadas a infracciones en las declaraciones de salarios (Código Laboral § 226(a)); (vi) reclamaciones por falta de pago puntual de los salarios tras el cese de la relación laboral y sanciones por tiempo de espera asociadas (Código Laboral de California §§ 201-203); (vii) reclamaciones según las cuales el Miembro del Grupo es considerado un "empleado agraviado" según PAGA y en lo referente a las reclamaciones mencionadas anteriormente que han sido resueltas en el presente documento; y (viii) reclamaciones de honorarios de abogados, costos y gastos por todas las causas de acción y reclamaciones que se alegaron en la Acción o que razonablemente podrían haberse alegado sobre la base de los hechos y las teorías legales contenidas en la Demanda. A excepción del Demandante, las reclamaciones de los Miembros del Grupo PAGA, en caso de haberlas, relacionadas con beneficios adquiridos, despido injustificado, seguro de desempleo, beneficios por discapacidad, seguro social, indemnización de los trabajadores, reclamaciones mientras estaban clasificados como exentos y reclamaciones fuera del Período PAGA no están incluidas en la definición de "Reclamaciones Resueltas de PAGA". Los Miembros del Grupo PAGA no pueden optar por no participar u objetar a la anterior Exoneración PAGA.

Las Partes Exoneradas son los Demandados y sus empresas matrices, predecesoras, sucesoras, subsidiarias, afiliadas, socios, propietarios, cesionarios, fideicomisos, empleados, funcionarios, agentes, abogados, incluyendo, pero sin limitarse a O'Hagan Meyer y MNK Law, accionistas y fiduciarios.

9. ¿Cuáles son mis opciones legales?

a. **Participar en el Acuerdo y Recibir un Pago del Acuerdo.** Para participar en el Acuerdo, no debe hacer nada. Usted recibirá su Pago Individual del Acuerdo automáticamente si el Acuerdo es finalmente aprobado por el Tribunal. Si le corresponde, recibirá automáticamente su Pago individual PAGA cuando el Tribunal apruebe finalmente el Acuerdo.

b. **Excluirse del Acuerdo.** En caso de no querer participar en el Acuerdo, puede excluirse enviando al Administrador del Acuerdo un Formulario de Solicitud de Exclusión. Si se excluye, no podrá recibir su Pago Individual del Acuerdo, no estará vinculado al mismo, y conservará los derechos que pueda tener actualmente. Para que su exclusión sea válida, su solicitud debe incluir (1) su nombre completo, dirección y los cuatro últimos dígitos de su número de Seguro Social; y (2) su firma, y (3) la siguiente declaración o una similar:

SOLICITO LA EXCLUSIÓN DEL ACUERDO JUDICIAL ESTABLECIDO EN EL CASO *MOODY CONTRA DURA TECHNOLOGIES, INC., Y OTROS*. ENTIENDO QUE, AL EXCLUIRME, NO RECIBIRÉ NINGÚN PAGO DE LA DEMANDA COLECTIVA ESTABLECIDA EN ESTE ASUNTO.

Es necesario que su Solicitud de Exclusión se envíe por correo de primera clase de los Estados Unidos, o su equivalente, al Administrador del Acuerdo a la dirección indicada a continuación, y **que tenga matasellos a más tardar el 14 de junio de 2021.**

En caso de ser aplicable, no podrá excluirse del Grupo PAGA y quedará vinculado a sus Reclamaciones Resueltas.

c. **Objetar el Acuerdo.** Usted también tiene derecho a objetar los términos del Acuerdo. Sin embargo, si el Tribunal rechaza su objeción, usted seguirá estando obligado por los términos del mismo. Si desea objetar el Acuerdo, o cualquier parte de este, puede enviar una objeción por escrito indicando (i) su nombre completo, dirección actual y los cuatro últimos dígitos de su número del Seguro Social; (ii) las fechas aproximadas de su empleo con los Demandados; (iii) el nombre y número del caso (ej., *Moody contra Dura Technologies, Inc.*, Tribunal Superior del Condado de San Bernardino Caso No. CIVDS2008887); (iv) una declaración escrita con todos los motivos de la objeción, acompañada de cualquier respaldo legal para dicha objeción; (v) copias de todos los papeles, escritos u otros documentos en los que se basa la objeción, si los hubiera; (vi) su firma; y (vii) una declaración indicando si tiene intención de comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva, ya sea en persona o por medio de un abogado. Es necesario que las objeciones se presenten por escrito y se envíen por correo al Administrador del Acuerdo a **más tardar el 14 de junio de 2021** para su consideración. Las objeciones que no incluyan toda la información requerida, o que no se presenten a tiempo, no serán consideradas. **No es necesario oponerse al Acuerdo si solo disputa el número de semanas de trabajo y/o períodos de pago trabajados.**

Si decide objetar al Acuerdo, puede también comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 26 de julio de 2021, a las 10:00 a.m. en el Departamento S26 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415. Usted tiene derecho a comparecer en persona o a través de su abogado. El Tribunal determinará si usted o su abogado tendrán derecho a hablar en la audiencia. Cualquier abogado que pretenda representar a una persona que objete el Acuerdo debe presentar una notificación de comparecencia ante el Tribunal y notificar la misma a los abogados de todas las Partes a más tardar el 14 de junio de 2021.

Si usted se opone al Acuerdo, seguirá siendo miembro del Grupo Demandante y, si el Tribunal lo aprueba, estará vinculado a los términos del Acuerdo al igual que los Miembros del Grupo Demandante que no se opongan. El hecho de presentar una objeción no preserva el derecho a apelar una sentencia definitiva. De hecho, el derecho a apelar se conserva al convertirse en parte del registro interviniendo oportuna y adecuadamente o presentando una moción para anular la sentencia antes de la vigencia de la misma.

Es importante que tenga en cuenta que no puede excluirse y objetar al Acuerdo simultáneamente. Si desea objetar este Acuerdo, o cualquier término del mismo, no puede presentar una Solicitud de Exclusión.

10. ¿Quiénes son los abogados que representan al Demandante, Grupo Demandante y Grupo PAGA?

El Tribunal ha designado a los "Abogados del Grupo Demandante" como representantes de todos los Miembros del Grupo Demandante y los Miembros del Grupo PAGA a:

Brian J. Mankin, Abogado
brian@lmlfirm.com
Peter J. Carlson, Abogado
peter@lmlfirm.com
Lauby Mankin Lauby LLP
4590 Allstate Drive
Riverside, CA 92501
Teléfono: 951-320-1444

No se le cobrarán los honorarios de estos abogados. Los honorarios y costos de los abogados del Grupo Demandante serán cubiertos mediante el Monto Máximo del Acuerdo, tal como se indica en la Sección 4(D).

11. ¿Cuándo y dónde decidirá el Tribunal aprobar el Acuerdo?

El Tribunal ha aprobado preliminarmente el acuerdo y llevará a cabo una audiencia, llamada Audiencia de Aprobación Final, para decidir si otorgará la aprobación definitiva del Acuerdo. Ésta tendrá lugar el 26 de julio de 2021, a las 10:00 a.m., en el Departamento S26 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415-0210, ante el Honorable David S. Cohn. Durante la audiencia, el Tribunal se pronunciará sobre la solicitud de los Abogados del Grupo Demandante referente a los honorarios de los mismos y los costos del procedimiento, así como en lo referente a la Adjudicación de Servicios de los Representantes del Grupo Demandante y los Costos de Administración del Acuerdo.

No es necesario que asista a la Audiencia de Aprobación Final. Sin embargo, cualquier Miembro del Grupo es bienvenido a participar en la audiencia. Si no presentó una Solicitud de Exclusión, usted o su abogado pueden comparecer en la audiencia a su propio costo y solicitar ser escuchados. La Audiencia de Aprobación Definitiva podrá posponerse sin previo aviso.

12. ¿Seré sometido a sanciones penales si participo en el Acuerdo?

No. Los Demandados deberán aceptar la aprobación del Acuerdo y no tomar represalia alguna contra ningún Miembro del Grupo que participe en el este. Su decisión de participar o no participar, o de objetar no afectará su empleo con los Demandados o el trato que estos puedan darle como ex empleado.

13. ¿Cuál es la dirección del Administrador del Acuerdo?

Toda Solicitud de Exclusión, Aviso de Objeción, solicitud de cambio de dirección y cualquier otra correspondencia destinada al Administrador del Acuerdo debe ser enviada por correo a este último a la siguiente dirección:

Moody contra Dura Technologies, Inc., y otros.
Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208
Orange, CA 92863
Teléfono: (800) 523-5773

14. ¿Cómo puedo obtener información adicional?

En caso de tener preguntas, llame al Administrador del Acuerdo al (800) 523-5773 y/o llame o envíe un correo electrónico a los Abogados del Grupo Demandante utilizando la información de contacto indicada anteriormente.

POR FAVOR, NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL O A LOS GERENTES,
SUPERVISORES O ABOGADOS DE LOS DEMANDADOS SOBRE ESTE ACUERDO.
Ellos no podrán asistirle.