

Larry W. Lee (State Bar No. 228175)
Mai Tulyathan (State Bar No. 316704)
DIVERSITY LAW GROUP, P.C.
515 S. Figueroa St., Suite 1250
Los Angeles, CA 90071
(213) 488-6555
(213) 488-6554 facsimile

William L. Marder (State Bar No. 170131)
Polaris Law Group LLP
501 San Benito Street, Suite 200
Hollister, CA 95023
(831) 531-4214
(831) 634-0333 facsimile

Attorneys for Plaintiff, the Class, and Aggrieved Employees

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF KERN

VALERIA RODRIGUEZ, as an individual
and on behalf of all others similarly
situated,

Plaintiff,

vs.

JOHN BEAN TECHNOLOGIES
CORPORATION, a Delaware corporation;
and DOES 1 through 50, inclusive,

Defendants.

Case No.: BCV-20-101913-JEB

[Assigned for all purposes to the Hon. J. Eric
Bradshaw, Dept. J]

**DECLARATION OF KEVIN LEE ON
BEHALF OF PHOENIX SETTLEMENT
ADMINISTRATORS**

Date: June 6, 2022

Time: 8:30 a.m.

Dept.: J

Complaint Filed: August 17, 2020

FAC Filed: August 18, 2021

Trial Date: None

DECLARATION OF KEVIN LEE

I, Kevin Lee, declare as follows:

1. I am a Case Manager at Phoenix Settlement Administrators (“Phoenix”), the Court-appointed Class Action Settlement Administrator for *Rodriguez v. John Bean Technologies Corporation*. (the “Action”). 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. Phoenix was selected by the Parties to provide notice of the Settlement and perform class administration duties in this Action. Pursuant to the Joint Stipulation of Class Action and PAGA Settlement and Release (“Settlement Agreement” or “Agreement”) for this matter, Phoenix was responsible for: (i) printing, mailing, and/or re-mailing of the Notice Packet and translating the Notice Packet into Spanish; (ii) performing any required searches to update Class Members’ addresses; (iii) calculating estimated amounts for Individual Settlement Payments; (iv) the required tax reporting, withholding, and payment from the Gross Settlement Amount of all applicable employee and employer payroll taxes and the issuance of IRS Forms W-2 and 1099; (v) establishing a Qualified Settlement Fund; (vi) administering and distributing the Gross Settlement Amount, Class Representative Service Award, Class Counsel Fees and Costs, and payment to the LWDA for PAGA; (vii) providing necessary reports and declarations;; and (viii) such other tasks as set forth in the Settlement Agreement or as the Parties mutually agree or as the Court orders.

3. On February 28, 2022, Phoenix received a data file from Defense Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, and dates of employment for each Class Member (“Class Data”) during the period from April 6, 2016 to August 18, 2021 (“Class Period”). The final mailing list contained two hundred fifteen (215) individuals identified as Class Members.

4. On March 9, 2022, 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 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.

1 5. On March 9, 2022, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in English
2 and Spanish, to all two hundred fifteen (215) Class Members on the Class Data. A true and correct
3 copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

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

10 7. As of the date of this declaration, no Notices are considered undeliverable.

11 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received one (1) Valid Request for
12 Exclusion. The deadline to request exclusion from the Class Settlement was May 9, 2022.

13 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of Objection
14 from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement was May 9, 2022.

15 10. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Workweek disputes
16 from Class Members. The deadline for submitting a dispute was May 9, 2022.

17 11. There are two hundred fourteen (214) Class Members who did not opt out by
18 submitting Requests for Exclusion and are therefore deemed Settlement Class Members,
19 representing approximately 99.53% of the Class. Settlement Class Members have worked a
20 collective total of thirty-eight thousand three hundred seventy-seven (38,377.70) Workweeks during
21 the Class Period.

22 12. The Net Settlement Amount of \$192,411.95 available to pay Settlement Class
23 Members was determined by subtracting the requested Class Counsel Fees (\$133,333.34), and
24 Costs (\$12,302.82), requested Enhancement Payment to Plaintiff Rodriguez (\$10,000.00), the total
25 PAGA payment (\$40,000.00), estimate of employer's portion of payroll taxes (\$6,951.89) and the
26 Settlement Administration Costs (\$5,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$400,000.00).

27 13. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual
28 Settlement Payment to be paid is approximately \$1,403.87, the lowest Individual Settlement

1 Payment to be paid is approximately \$2.87, while the average Individual Settlement Payment to be
2 paid is approximately \$899.15. Settlement Class Members will be issued payment of their
3 Individual Settlement Payments subject to reduction for the employer's and employee's share of
4 taxes and withholdings with respect to the wages portion of the Individual Settlement Payment.

5 14. Additionally, \$40,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated toward
6 penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Amount"), of which 75%, or
7 \$30,000.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and 25%,
8 or \$10,000.00, of which shall be paid to all Aggrieved Employees. There are one hundred seventy-
9 six (176) Aggrieved Employees who worked a total of nine thousand sixty-three (9,063) Pay Periods
10 during the time period from April 6, 2019 to August 18, 2021 ("PAGA Period"). The highest
11 Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$68.41, and the average Individual PAGA
12 Payment to be paid is approximately \$56.82.

13 15. Pursuant to the Settlement, employer's share of payroll taxes shall be withheld from
14 the Gross Settlement Amount. As of this date, and utilizing the maximum tax rates, Phoenix
15 estimates that the employer-side taxes should not exceed \$6,951.89.

16 16. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$5,000.00. This
17 includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the settlement
18 distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as **Exhibit B**.

19
20 I declare under penalty of perjury of the laws of the State of California that the foregoing is
21 true and correct.

22 Executed this 10th day of May 2022, at Orange, California.

23
24 

25 KEVIN LEE
26
27
28

Exhibit A

Valeria Rodriguez v. John Bean Technologies Corporation
SUPERIOR COURT OF CALIFORNIA, COUNTY OF KERN
(CASE NO. BCV-20-101913)

NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT (“NOTICE”)

IF YOU ARE A CURRENT OR FORMER NON-EXEMPT HOURLY EMPLOYEE OF JOHN BEAN TECHNOLOGIES CORPORATION (“JBT”) AND YOU WORKED IN CALIFORNIA FOR THE FOODTECH DIVISION AT ANY TIME FROM APRIL 6, 2016 THROUGH AUGUST 18, 2021, YOU MAY BE ELIGIBLE TO RECEIVE MONEY AS PART OF A SETTLEMENT.

*The Kern County Superior Court (“Court”) authorized this Notice to be sent by Phoenix Settlement Administrators (“Settlement Administrator”).
This is not an advertisement. This is not a solicitation from a lawyer.*

**YOUR ESTIMATED TOTAL INDIVIDUAL PAYMENT AMOUNT FROM
THIS CLASS ACTION SETTLEMENT IS «Est_Set_Amt».**

According to JBT’s records, you worked «Total_Weeks» workweeks between April 6, 2016 and August 18, 2021 (the “Class Period”). Based on this number, your Individual Payment Amount as a member of the Class is estimated to be «ESA_Before_Paga».

According to JBT’s records, you «AreNot» eligible for a payment under the Private Attorneys General Act (“PAGA”). According to JBT’s records, you worked «PAGA_Pay_Periods» pay periods between April 6, 2019 through August 18, 2021 (the “PAGA Period”). Your individual share of the PAGA Payment based on the pay periods worked during the PAGA Period is estimated to be «PAGA_Amount».

- A settlement will provide \$400,000.00 to pay claims to certain current and former non-exempt employees of JBT who performed work in California for the FoodTech Division between April 6, 2016 and August 18, 2021, as will be explained below.
- The settlement resolves a lawsuit in which it is alleged that JBT failed to: (1) properly calculate the regular rate of pay for purposes of paying overtime wages; (2) properly calculate the regular rate of pay for purposes of paying sick pay; (3) properly pay wages at the time of termination; (4) provide accurate itemized wage statements; and (5) provide compliant off-duty meal periods and/or pay meal period premiums in lieu thereof. The settlement avoids the costs and risks from continuing the lawsuit, pays money to employees, and releases JBT from liability for the alleged violations.
- Lawyers for the employees will ask the Court to award them up to \$133,333.34 as attorneys’ fees and up to \$20,000.00 as costs and expenses for investigating the facts, litigating the case, and negotiating the settlement. This will be paid from the settlement amount.
- JBT expressly denies all of the claims in the lawsuit and denies any wrongdoing or liability. The two sides disagree on how much money – if any – could have been awarded if employees won at trial.

Your legal rights are affected whether you act or do not act. Please read this notice carefully.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS LAWSUIT

You Can DO NOTHING	You need not take any action if you wish to receive your settlement payment. If the settlement is approved by the Court and you do nothing, you will automatically be mailed a settlement check for your share of the settlement at the address on file with the Settlement Administrator. In exchange for this settlement check, you will release or give up any rights to sue JBT separate for the same legal claims that are part of this lawsuit (see Question 10 below for an explanation of the claims you are giving up). If you move, you must notify the Settlement Administrator of your new address.
You Can Exclude Yourself (Deadline: May 9, 2022)	You can exclude yourself from this lawsuit. If you ask to be excluded, you will not receive a share of the settlement proceeds, but you keep any rights you may have to bring your own separate suit against JBT for the same legal claims in this lawsuit that are released in this settlement, except for the PAGA claim, which is released upon court approval of the PAGA settlement. If you worked during the PAGA Period and are eligible to receive a settlement payment under the PAGA as indicated on page 1, you will still receive a payment for the release of PAGA claims alleged in this lawsuit. You cannot ask to be excluded from the Released PAGA claims.
You Can Object To The Settlement (Deadline: May 9, 2022)	If you do not agree with the settlement, you can object to the settlement according to the procedures described below under Question 12. The Court may or may not agree with your objection. If the Court does not agree with your objection, you will still be bound by the terms of the settlement and will receive a settlement payment. Objecting to the settlement will not exclude you from the settlement.
You Can Attend the Final Approval Hearing	You can ask to speak in Court about the fairness of the settlement at the final fairness hearing. The Court will hold a final fairness hearing to determine whether the settlement is fair, reasonable, and adequate on June 6, 2022 at 8:30 a.m. More information regarding this hearing is set forth under Question 16.

THESE RIGHTS AND OPTIONS—AND THE DEADLINES TO EXERCISE THEM—ARE EXPLAINED IN THIS NOTICE.

The Court is in charge of this lawsuit and still has to decide whether to approve the settlement. Payments will be made if the Court approves the settlement and after appeals, if any, are resolved. **Please be patient.**

1. Why Should You Read This Notice?

You should read this Notice because you may be entitled to money from a class action settlement.

2. What is this Lawsuit About?

In the lawsuit, the Plaintiff alleges that JBT failed to pay overtime wages at the correct regular rate of pay in violation of California Labor Code §§ 510, 558, and 1194; failed to pay sick pay wages at the correct regular rate of pay in violation of California Labor Code §§ 201-203 and 246; failed to provide proper meal breaks or pay premium compensation for missed meal breaks in violation of California Labor Code §§ 226.7 and 512; failed to pay all wages due at the time of termination; failed to provide accurate wage statements in violation of California Labor Code § 226(a); engaged in unfair business practices in violation of California Business and Professions Code § 17200, *et seq.*; and owes penalties pursuant to California Labor Code § 2698, *et seq.*, the Private Attorneys General Act (“PAGA”). Based on these allegations, Plaintiff seeks to recover unpaid wages, statutory penalties, civil penalties, attorneys’ fees and costs on behalf of herself and other employees affected by these alleged violations.

JBT denies the allegations in the lawsuit and denies it has engaged in any wrongdoing. JBT asserts that it complied with all legal requirements, but is resolving this action in order to avoid the risk and costs of further legal proceedings.

3. Why is this a Class Action?

This lawsuit is a class action. In a class action, one or more persons, called a class representative (in this case, Valeria Rodriguez), sue on behalf of people who allegedly have similar claims. All these people are a class or class members. One case resolves the issues for all class members, except for those who exclude themselves from the class. The Kern County Superior Court is in charge of the case. The lawsuit is known as *Valeria Rodriguez v. John Bean Technologies Corporation*, Case No. BCV-20-101913.

4. Why is there a Settlement?

The Court did not decide in favor of Plaintiff or JBT. Plaintiff believes she could have prevailed on her claims at trial. JBT believes that it would have won at trial. But there was no trial. Instead, after thorough investigation into the facts and claims, both parties agreed to a settlement. That way, they avoid the risks and cost of litigation, and the uncertainty of a trial, and the individuals potentially affected will get compensation. Plaintiff's and Plaintiff's attorneys believe the settlement is fair, reasonable, and adequate and is in the best interests for all class members.

5. How Do I Know If I Am Part of the Settlement?

The Court has decided that the following individuals are class members:

All current and former non-exempt hourly employees who performed work in California for the FoodTech division of John Bean Technologies, Inc. at any time from April 6, 2016 through August 18, 2021 (the "Class"). If you received this Notice you are a member of the Class.

6. What Does the Settlement Provide?

The proposed settlement provides for a cash payment by JBT in the amount of \$400,000.00 to resolve all claims in the lawsuit (referred to as the "Gross Settlement Amount"). The total amount to be distributed to class members who can be located, and who do not exclude themselves from the settlement, will be the Gross Settlement Amount minus the following (the "Net Settlement Amount"): (a) settlement administration costs not to exceed \$5,000.00; (b) class representative service award to Plaintiff not to exceed \$10,000.00 for her work and efforts in prosecuting this case, and for undertaking the risks of costs (in the event the outcome was not favorable); (c) Class Counsel's attorneys' fees not to exceed \$133,333.34; (d) Class Counsel's actual litigation costs and expenses as supported by declaration not to exceed \$20,000.00; and (e) payment of \$40,000.00 for the release of PAGA claims ("PAGA Payment"). The PAGA Payment will be distributed as follows: \$30,000.00 to the Labor and Workforce Development Agency as its share of the settlement payment being made under the PAGA, and \$10,000.00 to be distributed among class members who worked during the PAGA Period. **Class Counsel's attorneys' fees and costs remain subject to Court approval.**

No portion of the Net Settlement Amount will be returned to JBT under any circumstances.

7. How Much Will My Payment Be?

Your estimated share of the settlement is shown on the first page of this notice. The amount you are to receive is based on the number of workweeks you worked for JBT from April 6, 2016 through August 18, 2021. If you worked at any time during the aforesaid period, you will receive an amount based on the number of workweeks you worked.

Based upon JBT's records, you are a member of the Class. The number of workweeks you worked is determined to be «Total_Weeks». If this information appears correct, you do not need to do anything further to receive your settlement payment. If you disagree with this number of workweeks, see below (Question 9).]

Additionally, if you worked as a non-exempt hourly employee for JBT in California in the FoodTech Division from April 6, 2019 to August 18, 2021, you are eligible to receive a share of the PAGA Payment. Your eligibility is indicated on page 1. Based upon JBT's records, you worked «PAGA_Pay_Periods» pay periods between April 6, 2019 through August 18, 2021. Based on this information, your individual share of the PAGA payment is «PAGA_Amount».

The actual amount that you receive could end up being more or less than these amounts, depending on the final settlement terms approved by the Court.

8. How Do I Receive a Payment?

To qualify for payment, you need not do anything. The Settlement Administrator will mail you a check after the Court enters a judgment based on this settlement, but possibly later depending on whether there is any appeal of the judgment entered by the Court. It is advisable to confirm your current mailing address with the Settlement Administrator in order to ensure you receive your settlement share. If you move, you must notify the Settlement Administrator of your new address.

9. What If I Believe the Information is Inaccurate?

If you believe the number of workweeks you worked from April 6, 2016 through August 18, 2021 (the “Class Period”) is inaccurate, you can write a letter to the Settlement Administrator to show contrary information. In the letter, you must provide an explanation of the number of workweeks worked during the Class Period that you believe to be correct. You may attach any relevant documentation in support thereof. You must mail or fax your letter to: Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863 no later than **May 9, 2022**. The Settlement Administrator will resolve the dispute, subject to final resolution by the Court if necessary.

10. What Rights Are You Giving Up to Receive a Settlement Payment?

Unless you request to be excluded from the settlement, you remain a part of the settlement class, and that means you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against JBT or the other Released Parties for any legal claims based on the subject matter of this settlement.

As of the Effective Date, Class Members who do not opt out of the settlement, will release and discharge the Released Parties from the “Released Claims” (defined below and in the Settlement Agreement). Upon cashing their Settlement Payment Checks, Class Members who cash their Settlement Payment Checks will release and discharge the Released Parties from the “Released FLSA Claims” he or she may have had.

“Released Claims” means any and all federal, state, local, and common law claims for unpaid overtime compensation, unpaid sick time, meal periods and meal period premiums, calculation of the regular rate and/or rate of pay with respect to any of the asserted claims, wage statement and/or payroll record keeping requirements and any related statutory penalties, waiting time penalties, unfair business practices relating to the asserted claims, any and all related civil penalties under PAGA based on any claims asserted in the Action, including Labor Code §§ 201-203, 226, 226.7, 246, 510, 512, 558, 1194, and 2698, *et seq.*, and any other wage-related statutes, laws or regulations that are or could be asserted by Plaintiff or any member of the Class arising out of the facts alleged in the Complaint or arising out of the facts, matters, transactions or occurrences set forth in the Complaint that accrued during the Class Period (April 6, 2016 through August 18, 2021). The Released Claims includes any and all claims for attorneys’ fees, costs, expenses, interest, penalties, liquidated damages, and punitive damages, that are or could be asserted by Plaintiff or any Class Member relating to the claims alleged in the Action that accrued during the Class Period.

“Released FLSA Claims” means all claims for overtime under the federal Fair Labor Standards Act (“FLSA”) arising out of or with respect to the overtime claims alleged in the Action that accrued during the Class Period. All Participating Class Members who cash their Settlement Payment Checks will be deemed to have released the Released FLSA Claims against the Released Parties.

Additionally, if you are eligible for a share of the PAGA Payment as indicated on page 1, you will also be releasing claims for civil penalties under PAGA predicated on the violations that are the subject matter of this lawsuit. As of the Effective Date, for and in consideration of the PAGA Payment, all Class Members who worked during the PAGA Period release and discharge the Released Parties from the “Released PAGA Claims” (defined below and in the Settlement Agreement).

“Released PAGA Claims” means any and all claims for civil penalties under PAGA that accrued during the PAGA Period (April 6, 2019 through August 18, 2021) predicated on violation of unpaid overtime compensation, unpaid sick time, meal periods and meal period premiums, calculation of the regular rate and/or rate of pay with respect to any of the asserted claims, wage statement and/or payroll record keeping requirements and any related statutory penalties, waiting time penalties and civil penalties under PAGA based on any claims asserted in the Action, including Labor Code §§ 201-203, 226, 226.7, 246, 510, 512, 558, 1194, and 2698, *et seq.*, that are or could be asserted by Plaintiff arising out of the facts alleged in the Complaint or arising out of the facts, matters, transactions, or occurrences set forth in the Complaint that accrued during the PAGA Period.

11. How Do I Exclude Myself from the Settlement?

To exclude yourself from the settlement (also referred to as “opt-out”), you must mail and/or fax a letter to the Settlement Administrator saying that you want to be excluded from the *Valeria Rodriguez v. John Bean Technologies Corporation* settlement. Be sure to include: (a) the case name and number: *Valeria Rodriguez v. John Bean Technologies Corporation* (Case No. BCV-20-101913); (b) your full name, address, and telephone number; and (c) a clear statement that you do not wish to be included in the settlement. You must mail and/or fax your exclusion letter postmarked and/or fax stamped no later than **May 9, 2022**, to the Settlement Administrator at Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863.

If you submit a timely request to exclude yourself, you will no longer be a member of the class and you will **not** receive any money from the class action portion of the settlement, or be able to object to the settlement, but you will not be legally bound by anything that happens in the class action portion of the lawsuit. You will keep any rights to sue (or continue to sue) JBT in the future for the same class action claims made in this lawsuit, at your own expense.

Please note that excluding yourself from the settlement will **not** save JBT any money. JBT has agreed to fully fund the Gross Settlement Amount. Accordingly, if you exclude yourself, your settlement share will be distributed to the other Class Members. JBT encourages all Class Members to participate in the settlement. No employee will be subject to any form of retaliation regardless of whether they decide to participate in or exclude themselves from the settlement.

However, if you are eligible for a share of the PAGA Payment (as indicated on page 1), you will still receive a payment for the release of PAGA claims alleged in the lawsuit. Those that are eligible for a share of the PAGA Payment cannot exclude themselves from the Released PAGA claims.

12. How Do I Tell the Court That I Don't Believe That the Settlement Is Fair?

As a class member, you can object to the settlement if you believe that the settlement is unfair or inadequate. You can give reasons why you think the Court should not approve the settlement. If you object and follow the procedures set out in this section, your objection will be considered.

If you decide to object to the proposed settlement, you may do so in writing to the Settlement Administrator or in person to the Court at the Final Approval Hearing. For written objections, you must include (a) your full name and signature; (b) a written statement of basis for your objection; and (c) any copies of papers, briefs, or documents upon which your objection is based, if any. You must mail and/or fax your objection postmarked and/or fax stamped no later than **May 9, 2022**, to the Settlement Administrator at Settlement Administrator at Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863.

You may also appear at the Final Approval Hearing for the settlement, either in person or through an attorney at your own expense, to assert your objection to the settlement. Any attorney who will represent an individual objecting to this Settlement who has not filed a written objection must file a notice of appearance with the Court and serve Class Counsel and counsel for Defendant no later than **May 9, 2022**. The Final Approval Hearing will be held before the Honorable Blaine K. Bowman on June 6, 2022 at 8:30 a.m., in Department 11 of the Superior Court of California for the County of Kern, located at 1415 Truxtun Ave., Bakersfield, CA 93301. See Question 16 for more information.

13. What is the Difference between Objecting and Excluding?

Objecting is telling the Court that you believe the settlement is unfair or inadequate. You can object only if you do not exclude yourself and stay in the class. Excluding yourself, on the other hand, is telling the Court that you don't want to be part of the class. If you exclude yourself, you have no basis to object because the settlement no longer affects you.

If you submit and/or make an objection, you will remain eligible for a monetary payment under the settlement if the Court approves the settlement. If the Court rejects your objection, you will still be bound by the terms of the settlement. You cannot exclude yourself from the settlement **and** submit an objection to the settlement.

14. Do I Have a Lawyer in this Case?

The Court decided that the law firms of Diversity Law Group and Polaris Law Group (contact information below), both of which represent the Plaintiff, are also qualified to represent you and all class members. You will not be charged for these lawyers. These law firms are referred to as "Class Counsel." If you want to be represented by your own lawyer, you may hire one at your own expense.

15. How Will the Attorneys for the Class And The Class Representative Be Paid?

The attorneys for the Plaintiff and the class will be paid from the Gross Settlement Amount. Class Counsel will ask for up to \$133,333.34 in attorneys' fees and for actual litigation costs incurred up to a maximum of \$20,000.00, the actual amount of which will be determined by the Court at the Final Approval Hearing (see Question 16 below for details as to when this hearing will take place). Class members (like you) do not have to pay the fees and costs of Class Counsel. If you want to be represented by your own lawyer, you may hire one at your own expense.

If approved by the Court, a service award for the Plaintiff of an amount up to \$10,000.00 will be paid from the Gross Settlement Amount for her work and efforts in prosecuting this case, and for undertaking the risks of fees and costs (in the event the outcome of this lawsuit was not favorable).

16. The Final Approval Hearing.

The Court has preliminarily approved the settlement and will hold a Final Approval Hearing to decide whether to give final approval to the settlement. This hearing will be held before the Honorable Blaine K. Bowman on June 6, 2022 at 8:30 a.m, in Department 11 of the Superior Court of California for the County of Kern, located at 1415 Truxtun Ave., Bakersfield, CA 93301, to determine whether the proposed settlement is fair, reasonable, and adequate, and whether it should be finally approved by the Court. If there are objections, the Court will consider them at the hearing. You have a right to attend this hearing, but you are not required to do so. The final approval hearing may be continued without further notice.

After the hearing, the Court will decide whether to approve the settlement. We do not know how long this decision will take. The Court may adjourn or continue the hearing from time to time, without further notification, as the Court may direct.

17. How Do I Receive More Information?

The above is a summary of the basic terms of the settlement. For the precise terms and conditions of the settlement, you should review the detailed Settlement Agreement titled "Joint Stipulation of Class Action and PAGA Settlement and Release." You can get a copy of the Settlement Agreement by contacting Class Counsel.

18. What is the Contact Information for Class Counsel?

The addresses for Class Counsel are as follows:

DIVERSITY LAW GROUP, P.C.
Larry W. Lee
Mai Tulyathan
515 S. Figueroa Street, Suite 1250
Los Angeles, CA 90071
Telephone: (213) 488-6555
Fax: (213) 488-6554

POLARIS LAW GROUP
William L. Marder
501 San Benito Street, Suite 200
Hollister, CA 95023
Telephone: (831) 531-4214
Fax: (831) 634-0333

WHAT IF I HAVE QUESTIONS?

If you have any questions about the settlement, you may contact the Settlement Administrator:

Valeria Rodriguez v. John Bean Technologies Corporation
c/o Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208
Orange, CA 92863
Toll-Free Phone Number: (800) 523-5773

PLEASE DO **NOT** TELEPHONE THE COURT OR THE OFFICE OF THE COURT CLERK FOR INFORMATION ABOUT THIS SETTLEMENT OR THE SETTLEMENT PROCESS.

PLEASE DO **NOT** CONTACT JBT, ITS MANAGERS, OR ATTORNEYS FOR INFORMATION ABOUT THIS SETTLEMENT OR THE SETTLEMENT PROCESS.

Valeria Rodriguez v. John Bean Technologies Corporation
TRIBUNAL SUPERIOR DE CALIFORNIA, CONDADO DE KERN
(CASO NO. BCV-20-101913)

AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA (“AVISO”)

SI USTED ES UN EMPLEADO ACTUAL O ANTERIOR NO EXENTO POR HORA DE JOHN BEAN TECHNOLOGIES CORPORATION (“JBT”) Y TRABAJÓ EN CALIFORNIA PARA LA DIVISIÓN FOODTECH EN CUALQUIER MOMENTO DESDE EL 6 DE ABRIL DE 2016 HASTA EL 18 DE AGOSTO DE 2021, PUEDE SER ELEGIBLE PARA RECIBIR DINERO COMO PARTE DE UN ACUERDO.

El Tribunal Superior del Condado de Kern (“Tribunal”) autorizó el envío de este Aviso por parte de Phoenix Settlement Administrators (“Administrador del Acuerdo”). Esto no es un anuncio. Esto no es una solicitud de un abogado.

SU MONTO TOTAL ESTIMADO DE PAGO INDIVIDUAL DE ESTE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA ES «Est_Set_Amt».

Según los registros de JBT, usted trabajó «Total_Weeks» semanas laborales entre el 6 de abril de 2016 y el 18 de agosto de 2021 (el “Periodo de la Demanda”). En base a esta cifra, se estima que su Monto de Pago Individual como miembro de la Demanda es de «ESA_Before_Paga».

Según los registros de JBT, usted «Esno_es» elegible para un pago bajo la Ley de Abogados Generales Privados (“PAGA”). Según los registros de JBT, usted trabajó «PAGA_Pay_Periods» períodos de pago entre el 6 de abril de 2019 y el 18 de agosto de 2021 (el “Período PAGA”). Su parte individual del Pago PAGA basado en los períodos de pago trabajados durante el Período PAGA se estima en «PAGA_Amount».

- Un acuerdo proporcionará \$400,000.00 para pagar las reclamaciones a ciertos empleados actuales y anteriores no exentos de JBT que realizaron trabajos en California para la División FoodTech entre el 6 de abril de 2016 y el 18 de agosto de 2021, como se explicará a continuación.
- El acuerdo resuelve una demanda en la que se alega que JBT no: (1) calculó correctamente el salario ordinario a efectos del pago de las horas extraordinarias; (2) calculó correctamente el salario ordinario a efectos del pago de la indemnización por enfermedad; (3) pagó correctamente los salarios en el momento del despido; (4) proporcionó declaraciones salariales detalladas y precisas; y (5) proporcionó periodos de comida fuera de servicio conformes y/o no pagó las primas de los periodos de comida en su lugar. El acuerdo evita los costos y riesgos de continuar con el litigio, paga dinero a los empleados y libera a JBT de la responsabilidad por las presuntas violaciones.
- Los abogados de los empleados pedirán al Tribunal que les conceda hasta \$133,333.34 en concepto de honorarios de abogados y hasta \$20,000.00 en concepto de costos y gastos por investigar los hechos, litigar el caso y negociar el acuerdo. Esto se pagará con el monto del acuerdo.
- JBT niega expresamente todas las reclamaciones de la demanda y niega cualquier infracción o responsabilidad. Las dos partes no llegan a un acuerdo sobre la cantidad de dinero, si la hubiera, que se podría haber concedido si los empleados hubieran ganado el juicio.

Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no lo hace. Lea atentamente este aviso.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTA DEMANDA

Puede NO HACER NADA	No es necesario que realice ninguna acción si desea recibir el pago del acuerdo. Si el Tribunal aprueba el acuerdo y usted no hace nada, se le enviará automáticamente un cheque del acuerdo por su parte a la dirección que consta en los archivos del Administrador del Acuerdo. A cambio de este cheque de acuerdo, usted liberará o renunciará a cualquier derecho a demandar a JBT por separado por las mismas reclamaciones legales que forman parte de esta demanda (véase la pregunta 10 más abajo para una explicación de las reclamaciones a las que está renunciando). Si se muda, debe notificar al Administrador del Acuerdo su nueva dirección.
Puede excluirse (Plazo: 9 de mayo de 2022)	Puede excluirse de esta demanda. Si pide que se le excluya, no recibirá una parte de las ganancias del acuerdo, pero mantendrá cualquier derecho que pueda tener para presentar su propia demanda por separado contra JBT por las mismas reclamaciones legales en esta demanda que se liberan en este acuerdo, excepto por la reclamación PAGA, que se libera tras la aprobación judicial del acuerdo PAGA. Si usted trabajó durante el Período PAGA y es elegible para recibir un pago de acuerdo bajo la PAGA como se indica en la página 1, aún recibirá un pago por la liberación de las reclamaciones PAGA alegadas en esta demanda. No puede pedir que se le excluya de las reclamaciones PAGA liberadas.
Puede objetar al acuerdo (Plazo: 9 de mayo de 2022)	Si no está de acuerdo con el acuerdo, puede objetar al mismo de conformidad con los procedimientos descritos más adelante en la pregunta 12. El Tribunal puede o no aceptar su objeción. Si el Tribunal no está de acuerdo con su objeción, usted seguirá estando obligado por los términos del acuerdo y recibirá un pago por el mismo. La objeción al acuerdo no le excluirá del mismo.
Puede asistir a la audiencia de aprobación final	Puede pedir hablar en el Tribunal sobre la equidad del acuerdo en la audiencia de equidad final. El Tribunal celebrará una audiencia de equidad final para determinar si el acuerdo es justo, razonable y adecuado el 6 de junio de 2022 a las 8:30 a.m. En la pregunta 16 se ofrece más información sobre esta audiencia.

ESTOS DERECHOS Y OPCIONES – Y LOS PLAZOS PARA EJERCERLOS – SE EXPLICAN EN ESTE AVISO.

El Tribunal está a cargo de esta demanda y todavía tiene que decidir si aprueba el acuerdo. Los pagos se efectuarán si el Tribunal aprueba el acuerdo y después de que se resuelvan las apelaciones, si las hay. **Por favor, tenga paciencia.**

1. ¿Por qué debe leer este aviso?

Usted debe leer este Aviso porque puede tener derecho a recibir dinero de un acuerdo de demanda colectiva.

2. ¿De qué se trata esta demanda?

En la demanda, la Demandante alega que JBT no pagó las horas extras a la tasa regular correcta de pago en violación del Código Laboral de California §§ 510, 558, y 1194; no pagó los salarios por enfermedad a la tasa regular correcta de pago en violación del Código Laboral de California §§ 201-203 y 246; no proporcionó los descansos para comer adecuados ni pagó una compensación adicional por los descansos para comer perdidos, en violación del Código Laboral de California §§ 226.7 y 512; no pagó todos los salarios adeudados en el momento del despido; no proporcionó declaraciones salariales precisas en violación del Código Laboral de California § 226 (a); e incurrió en prácticas comerciales desleales en violación del Código de Negocios y Profesiones de California § 17200, y siguientes; y debe sanciones de acuerdo con el Código Laboral de California § 2698, y siguientes, la Ley de Abogados Generales Privados (“PAGA”). Sobre la base de estas alegaciones, la Demandante pretende recuperar los salarios no pagados, las sanciones legales, las sanciones civiles, los honorarios de los abogados y los costos en nombre de ella misma y de otros empleados afectados por estas supuestas violaciones.

JBT niega las acusaciones de la demanda y niega haber cometido cualquier infracción. JBT afirma que cumplió con todos los requisitos legales, pero que está resolviendo esta demanda para evitar el riesgo y los costos de futuros procedimientos legales.

3. ¿Por qué es una demanda colectiva?

Esta demanda es una demanda colectiva. En una demanda colectiva, una o más personas, denominadas representante del grupo (en este caso, Valeria Rodríguez), demandan en nombre de personas que supuestamente tienen reclamaciones similares. Todas estas personas constituyen un colectivo o miembros del colectivo. Un caso resuelve las cuestiones para todos los miembros del colectivo, excepto para aquellos que se excluyan del mismo. El Tribunal Superior del Condado de Kern está a cargo del caso. La demanda se conoce como *Valeria Rodriguez v. John Bean Technologies Corporation*, Caso No. BCV-20-101913.

4. ¿Por qué existe un Acuerdo?

El Tribunal no decidió a favor de la Demandante o de JBT. La Demandante cree que podría haber logrado un resultado favorable en el juicio. JBT cree que habría ganado en el juicio. Pero no hubo juicio. En su lugar, tras una investigación exhaustiva de los hechos y las reclamaciones, ambas partes llegaron a un acuerdo. De este modo, se evitan los riesgos y el costo del litigio, y la incertidumbre de un juicio, y las personas potencialmente afectadas obtendrán una compensación. Los abogados de la Demandante y del Demandado creen que el acuerdo es justo, razonable y adecuado y que es lo mejor para todos los miembros del colectivo.

5. ¿Cómo sé si soy parte del acuerdo?

El Tribunal ha decidido que los siguientes individuos son miembros del colectivo::

Todos los empleados actuales y anteriores no exentos por hora que realizaron trabajos en California para la división FoodTech de John Bean Technologies, Inc. en cualquier momento desde el 6 de abril de 2016 hasta el 18 de agosto de 2021 (el “ Colectivo “). Si usted recibió este Aviso, es miembro del Colectivo.

6. ¿Qué ofrece el acuerdo?

El acuerdo propuesto contempla un pago en efectivo por parte de JBT por un monto de \$400,000.00 para resolver todas las reclamaciones en la demanda (referido como el “Monto Bruto del Acuerdo”). El monto total a distribuir a los miembros del colectivo que puedan ser localizados, y que no se excluyan del acuerdo, será el Monto Bruto del Acuerdo menos lo siguiente (el “Monto Neto del Acuerdo”): (a) gastos de administración del acuerdo que no superen los \$5,000.00; (b) adjudicación de servicios del representante del colectivo a la Demandante que no exceda de \$10,000.00 por su trabajo y esfuerzos en el procesamiento de este caso, y por asumir los riesgos de los costos (en el caso de que el resultado no fuera favorable); (c) Los honorarios de los abogados del Colectivo no superarán los \$133,333.34; (d) Los costos y gastos reales del litigio de los Abogados del Colectivo, respaldados por una declaración, no deben exceder los \$20,000.00; y (e) pago de \$40,000.00 por la liberación de las reclamaciones PAGA (“Pago PAGA”). El Pago PAGA se distribuirá de la siguiente manera: \$30,000.00 a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo como su parte del pago del acuerdo en virtud de la PAGA, y \$10,000.00 que se distribuirán entre los miembros del colectivo que trabajaron durante el período PAGA. **Los honorarios y costos de los abogados del Colectivo están sujetos a la aprobación del Tribunal.**

En ningún caso se devolverá a JBT parte alguna del Monto Neto del Acuerdo.

7. ¿De cuánto será mi pago?

Su parte estimada del acuerdo se muestra en la primera página de este aviso. La cantidad que va a recibir se basa en el número de semanas laborales que trabajó para JBT desde el 6 de abril de 2016 hasta el 18 de agosto de 2021. Si usted trabajó en cualquier momento durante el periodo mencionado, recibirá una cantidad basada en el número de semanas laborales que haya realizado.

En base a los registros de JBT, usted es miembro del Colectivo. Se ha determinado que el número de semanas laborales que ha trabajado es de «Total_Weeks». Si esta información parece correcta, no necesita hacer nada más para recibir el pago del acuerdo. Si no está de acuerdo con este número de semanas laborales, vea a continuación (Pregunta 9)].

Además, si usted trabajó como empleado por hora no exento para JBT en California en la División FoodTech desde el 6 de abril de 2019 hasta el 18 de agosto de 2021, es elegible para recibir una parte del Pago PAGA. Su elegibilidad se indica en la página 1. Según los registros de JBT, usted trabajó «PAGA_Pay_Periods» periodos de pago entre el 6 de abril de 2019 y el 18 de agosto de 2021. En base a esta información, su parte individual del pago PAGA es de «PAGA_Amount».

El monto real que usted reciba podría ser mayor o menor que estos montos, dependiendo de los términos finales del acuerdo aprobados por el Tribunal.

8. ¿Cómo puedo recibir un pago?

Para tener derecho al pago, no es necesario que haga nada. El Administrador del Acuerdo le enviará un cheque por correo después de que el Tribunal dicte una sentencia basada en este acuerdo, pero posiblemente más tarde, dependiendo de si hay alguna apelación de la sentencia dictada por el Tribunal. Le recomendamos que confirme su dirección postal actual con el Administrador del Acuerdo para asegurarse de que recibirá su parte del acuerdo. Si se muda, debe notificar su nueva dirección al Administrador

del Acuerdo.

9. ¿Qué pasa si creo que la información es incorrecta?

Si cree que el número de semanas laborales que trabajó desde el 6 de abril de 2016 hasta el 18 de agosto de 2021 (el “Período de la Demanda Colectiva”) es incorrecto, puede escribir una carta al Administrador del Acuerdo para mostrar la información contraria. En la carta, debe proporcionar una explicación del número de semanas laborales trabajadas durante el Período de la Demanda Colectiva que usted cree que es correcto. Puede adjuntar cualquier documentación pertinente en apoyo de la misma. Debe enviar su carta por correo o fax a: Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863 a más tardar el **9 de mayo de 2022**. El Administrador del Acuerdo resolverá la disputa, sujeta a la resolución final del Tribunal si es necesario.

10. ¿A qué derechos está renunciando al recibir un pago del acuerdo?

A menos que solicite ser excluido del acuerdo, sigue siendo parte del colectivo del acuerdo, y eso significa que no puede demandar, seguir demandando o ser parte de cualquier otra demanda contra JBT o las otras Partes Liberadas por cualquier reclamación legal basada en el objeto de este acuerdo.

A partir de la Fecha de Entrada en Vigor, los Miembros del Colectivo que no se excluyan del acuerdo, liberarán y eximirán a las Partes Liberadas de las “Reclamaciones Liberadas” (definidas a continuación y en el Acuerdo de Liquidación). Al cobrar sus Cheques de Pago del Acuerdo, los Miembros del Colectivo que cobren sus Cheques de Pago del Acuerdo liberarán y eximirán a las Partes Liberadas de las “Reclamaciones FLSA Liberadas” que puedan haber tenido.

“**Reclamaciones Liberadas**” significa todas y cada una de las reclamaciones federales, estatales, locales y de derecho común por compensación de horas extras no pagadas, tiempo de enfermedad no pagado, períodos de comida y primas por períodos de comida, cálculo de la tasa regular y/o tasa de pago con respecto a cualquiera de las reclamaciones alegadas, declaración de salarios y/o requisitos de mantenimiento de registros de nómina y cualquier sanción legal relacionada, sanciones por tiempo de espera, prácticas comerciales injustas relacionadas con las reclamaciones alegadas, cualquier y todas las sanciones civiles relacionadas bajo PAGA basadas en cualquier reclamación alegada en la Demanda, incluyendo el Código Laboral §§ 201-203, 226, 226. 7, 246, 510, 512, 558, 1194, y 2698, y siguientes, y cualquier otro estatuto, ley o reglamento relacionado con el salario que sea o pueda ser reclamado por la Demandante o cualquier miembro del Colectivo que surja de los hechos alegados en la Demanda o que surja de los hechos, asuntos, transacciones o sucesos expuestos en la Demanda que se acumularon durante el Período de la Demanda Colectiva (del 6 de abril de 2016 al 18 de agosto de 2021). Las Reclamaciones Liberadas incluyen todas y cada una de las reclamaciones por honorarios de abogados, costos, gastos, intereses, sanciones, indemnización por daños y perjuicios y daños punitivos, que son o podrían ser reclamados por la Demandante o cualquier Miembro del Colectivo en relación con las reclamaciones alegadas en la Demanda que se acumularon durante el Período de la Demanda Colectiva.

“**Reclamaciones FLSA Liberadas**” significa todas las reclamaciones por horas extras bajo la Ley Federal de Normas Laborales Justas (“FLSA”) que surgen de o con respecto a las reclamaciones por horas extras alegadas en la Demanda que se acumularon durante el Período de la Demanda Colectiva. Se considerará que todos los Miembros Participantes del Colectivo que cobren sus Cheques de Pago del Acuerdo liberan las Reclamaciones FLSA Liberadas contra las Partes Liberadas.

Además, si usted cumple con los requisitos para recibir una parte del Pago PAGA como se indica en la página 1, también estará renunciando a las reclamaciones por sanciones civiles en virtud de PAGA que se basan en las violaciones objeto de esta demanda. A partir de la Fecha de Entrada en Vigor, para y en consideración del Pago PAGA, todos los Miembros del Colectivo que trabajaron durante el Período PAGA liberan y eximen a las Partes Liberadas de las “Reclamaciones PAGA Liberadas” (definidas a continuación y en el Acuerdo de Liquidación).

“**Reclamaciones PAGA liberadas**” significa todas y cada una de las reclamaciones de sanciones civiles en virtud de PAGA que se acumularon durante el Período PAGA (del 6 de abril de 2019 al 18 de agosto de 2021) basadas en la violación de la compensación de horas extras no pagadas, el tiempo de enfermedad no pagado, los períodos de comida y las primas por períodos de comida, cálculo de la tasa regular y/o tasa de pago con respecto a cualquiera de las reclamaciones alegadas, declaración de salarios y/o requisitos de mantenimiento de registros de nómina y cualquier sanción legal relacionada, sanciones de tiempo de espera y sanciones civiles en virtud de PAGA basadas en cualquier reclamación afirmada en la Demanda, incluidos los §§ 201-203, 226, 226 del Código Laboral. 7, 246, 510, 512, 558, 1194, y 2698, y siguientes, que son o podrían ser afirmadas por la Demandante que surjan de los hechos alegados en la Demanda o que surjan de los hechos, asuntos, transacciones o sucesos expuestos en la Demanda que se acumularon durante el Período PAGA.

11. ¿Cómo me excluyo del acuerdo?

Para excluirse del acuerdo (también conocido como “opt-out”), debe enviar por correo y/o fax una carta al Administrador del Acuerdo diciendo que desea ser excluido del acuerdo *Valeria Rodriguez v. John Bean Technologies Corporation*.

Asegúrese de incluir: (a) el nombre y número del caso: Valeria Rodriguez v. John Bean Technologies Corporation (Caso N° BCV-20-101913); (b) su nombre completo, dirección y número de teléfono; y (c) una declaración clara de que desea ser excluido del acuerdo. Debe enviar por correo y/o por fax su carta de exclusión con matasellos y/o sello de fax a más tardar el 9 de mayo de 2022, al Administrador del Acuerdo, a Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863.

Si presenta una solicitud oportuna para ser excluido, ya no será miembro del colectivo y no recibirá ningún dinero de la parte del acuerdo de demanda colectiva, ni podrá objetar al acuerdo, pero no estará legalmente obligado por nada de lo que ocurra en la parte de la demanda colectiva. Mantendrá cualquier derecho a demandar (o continuar demandando) a JBT en el futuro por las mismas reclamaciones de la demanda colectiva realizadas en este juicio, a su cargo.

Tenga en cuenta que excluirse del acuerdo no le ahorrará a JBT ningún dinero. JBT ha acordado financiar en su totalidad el Monto Bruto del Acuerdo. En consecuencia, si se excluye, su parte del acuerdo se distribuirá entre los demás Miembros del Colectivo. JBT invita a todos los Miembros del Colectivo a participar en el acuerdo. Ningún empleado será objeto de ninguna forma de represalia, independientemente de que decida participar o excluirse del acuerdo.

Sin embargo, si tiene derecho a una parte del Pago PAGA (como se indica en la página 1), seguirá recibiendo un pago por la liberación de las reclamaciones PAGA alegadas en la demanda. Aquellos que son elegibles para una parte del Pago PAGA no pueden excluirse de las Reclamaciones PAGA Liberadas.

12. ¿Cómo le digo al tribunal que no creo que el acuerdo sea justo?

Como miembro del colectivo, puede oponerse al acuerdo si cree que es injusto o inadecuado. Puede exponer las razones por las que cree que el Tribunal no debería aprobar el acuerdo. Si se opone y sigue los procedimientos establecidos en esta sección, su objeción será considerada.

Si decide objetar el acuerdo propuesto, puede hacerlo por escrito al Administrador del Acuerdo o en persona ante el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final. En el caso de las objeciones escritas, debe incluir (a) su nombre completo y su firma; (b) una declaración escrita de los fundamentos de su objeción; y (c) cualquier copia de los papeles, escritos o documentos en los que se basa su objeción, si los hubiera. Debe enviar su objeción por correo y/o por fax con matasellos y/o sello de fax a más tardar el 9 de mayo de 2022, al Administrador del Acuerdo, a Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863.

También puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final del acuerdo, ya sea en persona o a través de un abogado a su cargo, para manifestar su objeción al acuerdo. Cualquier abogado que vaya a representar a una persona que se oponga a este Acuerdo y que no haya presentado una objeción por escrito debe presentar una notificación de comparecencia ante el Tribunal y notificar al Abogado del Colectivo y al abogado del Demandado a más tardar el **9 de mayo de 2022**. La Audiencia de Aprobación Final se celebrará ante el Honorable Blaine K. Bowman el 6 de junio de 2022 a las 8:30 a.m., en el Departamento 11 del Tribunal Superior de California para el Condado de Kern, ubicado en 1415 Truxtun Ave., Bakersfield, CA 93301. Para más información, consulte la pregunta 16.

13. ¿Cuál es la diferencia entre objetar y excluir?

Objetar es decirle al Tribunal que usted cree que el acuerdo es injusto o inadecuado. Sólo puede objetar si no se excluye y permanece en el colectivo. Excluirse, por otro lado, es decirle al Tribunal que no quiere formar parte de la demanda colectiva. Si se excluye, no tiene base para objetar porque el acuerdo ya no le afecta.

Si presenta y/o hace una objeción, seguirá teniendo derecho a un pago monetario bajo el acuerdo si el Tribunal aprueba el acuerdo. Si el Tribunal rechaza su objeción, usted seguirá estando sujeto a los términos del acuerdo. No puede excluirse del acuerdo **y** presentar una objeción al mismo.

14. ¿Tengo un abogado en este caso?

El Tribunal decidió que los bufetes de abogados Diversity Law Group y Polaris Law Group (información de contacto más abajo), que representan a la Demandante, también están capacitados para representarlo a usted y a todos los miembros del colectivo. No se le cobrará por estos abogados. Estos despachos de abogados se denominan “Abogados del Colectivo”. Si desea ser representado por su propio abogado, puede contratar uno a su cargo.

15. ¿Cómo se pagará a los abogados del colectivo y al representante del colectivo?

Los abogados de la Demandante y del colectivo serán pagados con el Monto Bruto del Acuerdo. Los Abogados del Colectivo pedirán hasta \$133,333.34 en honorarios de abogados y por los costos reales del litigio incurridos hasta un máximo de \$20,000.00, cuyo monto real será determinado por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final (vea la Pregunta 16 a continuación para

conocer los detalles sobre cuándo tendrá lugar esta audiencia). Los miembros del colectivo (como usted) no tienen que pagar los honorarios y los costos de los Abogados del Colectivo. Si desea ser representado por su abogado, puede contratar uno a su cargo. Si el Tribunal lo aprueba, se pagará a la Demandante una adjudicación de servicios por un monto de hasta \$10,000.00 del Monto Bruto del Acuerdo por su trabajo y esfuerzos en el procesamiento de este caso, y por asumir los riesgos de honorarios y costos (en caso de que el resultado de esta demanda no fuera favorable).

16. La Audiencia de Aprobación Final.

El Tribunal ha aprobado de manera preliminar el acuerdo y celebrará una Audiencia de Aprobación Final para decidir si concede la aprobación final al acuerdo. Esta audiencia se celebrará ante el Honorable Blaine K. Bowman el 6 de junio de 2022 a las 8:30 a.m., en el Departamento 11 del Tribunal Superior de California para el Condado de Kern, ubicado en 1415 Truxtun Ave., Bakersfield, CA 93301, para determinar si el acuerdo propuesto es justo, razonable y adecuado, y si debe ser aprobado definitivamente por el Tribunal. Si hay objeciones, el Tribunal las considerará en la audiencia. Usted tiene derecho a asistir a esta audiencia, pero no está obligado a hacerlo. La audiencia de aprobación final puede ser pospuesta sin previo aviso.

Tras la audiencia, el Tribunal decidirá si aprueba el acuerdo. No sabemos cuánto tiempo llevará esta decisión. El Tribunal puede aplazar o continuar la audiencia de vez en cuando, sin notificación previa, según lo disponga el Tribunal.

17. ¿Cómo puedo recibir más información?

Lo anterior es un resumen de los términos básicos del acuerdo. Para conocer los términos y condiciones precisos del acuerdo, debe revisar el Acuerdo de Liquidación detallado titulado “Joint Stipulation of Class Action and PAGA Settlement and Release” (“Estipulación Conjunta de la Demanda Colectiva y el Acuerdo y Liberación PAGA”). Puede obtener una copia del Acuerdo de Liquidación poniéndose en contacto con el Abogado del Colectivo.

18. ¿Cuál es la información de contacto de los Abogados del Colectivo?

Las direcciones de los Abogados del Colectivo son las siguientes:

DIVERSITY LAW GROUP, P.C.

Larry W. Lee

Mai Tulyathan

515 S. Figueroa Street, Suite 1250

Los Ángeles, CA 90071

Teléfono: (213) 488-6555

Fax: (213) 488-6554

POLARIS LAW GROUP

William L. Marder

501 San Benito Street, Suite 200

Hollister, CA 95023

Teléfono: (831) 531-4214

Fax: (831) 634-0333

¿Y SI TENGO PREGUNTAS?

Si tiene alguna pregunta sobre el acuerdo, puede ponerse en contacto con el Administrador del Acuerdo:

Valeria Rodriguez v. John Bean Technologies Corporation

c/o Phoenix Settlement Administrators

P.O. Box 7208

Orange, CA 92863

Línea gratuita: (800) 523-5773

POR FAVOR, NO LLAME AL TRIBUNAL O A LA OFICINA DEL SECRETARIO DEL TRIBUNAL PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO O EL PROCESO DE ACUERDO.

POR FAVOR, NO SE PONGA EN CONTACTO CON JBT, SUS DIRECTIVOS O ABOGADOS PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO O EL PROCESO DE ACUERDO.

Exhibit B



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	215
Opt Out Rate	0%
Opt Outs Received	1
Total Class Claimants	214
Subtotal Admin Only	\$8,047.70

TOTAL COSTS	\$5,000.00
--------------------	-------------------

Not to Exceed

May 10, 2022

Case: Rodriguez v. John Bean

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

Administrative Tasks:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Manager	\$100.00	3	\$300.00
Programming Database & Setup	\$100.00	3	\$300.00
Toll Free Setup*	\$140.00	1	\$140.00
Call Center & Long Distance	\$2.00	22	\$43.00
NCOA (USPS)	\$0.15	215	\$32.25
Total			\$815.25

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

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$105.00	3	\$315.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.15	215	\$32.25
Notice Packet & Opt-Out Form	\$0.95	215	\$204.25
Postage (up to 1 oz.)	\$0.60	215	\$129.00
Language Translation	\$0.30	3,261	\$978.30
Total			\$1,658.80

Skip Tracing & Remailing Notice Packets / Tracking & Programming Undeliverables

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Associate	\$55.00	3	\$165.00
Skip Tracing Undeliverables	\$1.00	3	\$3.00
Remail Notice Packets	\$0.95	3	\$2.85
Postage	\$0.60	3	\$1.80
Programing Undeliverables	\$50.00	0	\$0.00
Total			\$172.65

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Claims Database	\$100.00	3	\$300.00
Non Opt-Out Processing	\$200.00	1	\$200.00
Case Associate	\$55.00	3	\$165.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$5.00	0	\$0.00
Case Manager	\$85.00	3	\$255.00
Total			\$920.00

Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Calculations	\$100.00	3	\$300.00
Disbursement Review	\$100.00	3	\$300.00
Programming Manager	\$95.00	2	\$190.00
QSF Fees, Bank Account & EIN	\$75.00	3	\$225.00
Check Run Setup & Printing	\$100.00	3	\$300.00
Mail Class Checks, W2 and 1099 *	\$1.00	214	\$214.00
Estimated Postage Checks, W2 and 1099	\$0.50	214	\$107.00
Total			\$1,636.00

* 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	\$100.00	3	\$300.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$1.50	5	\$7.50
Case Associate	\$55.00	2	\$110.00
Reconcile Uncashed Checks	\$85.00	3	\$255.00
Conclusion Reports	\$115.00	2	\$230.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	2	\$170.00
Final Reporting & Declarations	\$115.00	1	\$115.00
Uncashed Check Notice Postcard (Postage Included)	\$1.50	5	\$7.50
Uncashed Check QSF Tax Filing	\$150.00	3	\$450.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (State Tax Reporting Included)	\$1,200.00	1	\$1,200.00
Total			\$2,845.00

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

Total: \$8,047.70