

1 Brian J. Mankin, Esq. [CSB No. 216228]
brian@lmlfirm.com
2 Peter J. Carlson, Esq. [CSB No. 295611]
peter@lmlfirm.com
3 LAUBY, MANKIN & LAUBY LLP
5198 Arlington Avenue, PMB 513
4 Riverside, CA 92504
Tel: (951) 320-1444 | Fax: (951) 320-1445

5 Attorneys for Plaintiff, on a representative basis and on behalf of all others similarly situated
6
7

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

10 JOSEPH GREENDALE, individually, on a
11 representative basis, and on behalf of all
12 others similarly situated;

13 Plaintiff,

14 vs.

15 ANDERSEN DISTRIBUTION, INC., a
Delaware Corporation; ANDERSEN
16 LOGISTICS SACRAMENTO LLC, a
Minnesota Limited Liability Company;
17 ANDERSEN WINDOWS, INC., a Minnesota
Corporation; RENEWAL BY ANDERSEN,
18 LLC, a Minnesota Limited Liability
Company; and DOES 1 through 20, inclusive;
19

20 Defendants.
21
22
23
24
25
26
27
28

Case No.: CIVDS 2016569
*[Assigned to Hon. Judge David Cohn, Dept.
S26, for all purposes]*

**DECLARATION OF JARROD SALINAS
WITH RESPECT TO NOTICE AND
SETTLEMENT ADMINISTRATION**

Complaint filed: 8/3/2020

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

1. I am a Case Manager at Phoenix Settlement Administrators (“Phoenix”), the Court-appointed Class Action Settlement Administrator for *Joseph Greendale v. Andersen Distribution, Inc., et al.* (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.

3. On March 3, 2023, Phoenix received a data file from Defense Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, and workweeks for each Class Member (“Class List”) during the Class Period. The final mailing list contained five hundred fifty-three (553) individuals identified as Class Members.

1 4. On March 6, 2023, Phoenix conducted a National Change of Address (“NCOA”)
2 search in an attempt to update the class list of addresses as accurately as possible. A search of this
3 database provides updated addresses for any individual who has moved in the previous four (4)
4 years and notified the U.S. Postal Service of their change of address.

5 5. On April 6, 2023, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in English and
6 Spanish, to all five hundred fifty-three (553) Class Members on the Class List. A true and correct
7 copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

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

14 7. As of the date of this declaration, one (1) Notice remains undeliverable since an
15 updated address could not be obtained via skip trace.

16 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received one (1) Request for Exclusion
17 from Class Members. The deadline to request exclusion from the Class Settlement was May 6,
18 2023.

19 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of Objection
20 from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement was May 6, 2023.

21 10. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Workweek disputes
22 from Class Members. The deadline for submitting a dispute was May 6, 2023.

23 11. There are five hundred fifty-two (552) Class Members who did not submit timely
24 and valid Requests for Exclusion and are therefore deemed Settlement Class Members, representing
25 99.82% of the Class. Settlement Class Members have worked a collective total of thirty-seven
26 thousand four hundred forty (37,440) Workweeks during the Class Period. Each Workweek is
27 valued at approximately \$13.62.
28

1 12. The Net Settlement Amount of \$510,054.64 available to pay Settlement Class
2 Members was determined by subtracting the requested Class Counsel attorneys' fees (\$300,000.00),
3 and Class Counsel costs (\$13,068.74), requested Enhancement Payment to Plaintiff Joseph
4 Greendale (\$5,000.00), the PAGA Amount (\$60,000.00), and the requested Settlement
5 Administration Costs (\$11,876.62) from the Gross Settlement Amount (\$900,000.00).

6 13. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual
7 Settlement Share to be paid is approximately \$4,468.43, the lowest Individual Settlement Share to
8 be paid is approximately \$13.62, while the average Individual Settlement Share to be paid is
9 approximately \$924.01. Settlement Class Members will be issued payment of their Individual
10 Settlement Shares subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with
11 respect to the wages portion of the Individual Settlement Share (the net payment is their "Individual
12 Settlement Payment").

13 14. Additionally, \$60,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated toward
14 penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Amount"), of which 75%, or
15 \$45,000.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and 25%,
16 or \$15,000.00, of which shall be paid to all current and former hourly non-exempt individuals who
17 are or were employed by Defendant during the PAGA Period. There are four hundred sixty-nine
18 (469) Aggrieved Employees who worked a total of nineteen thousand seven hundred thirty-seven
19 (19,737) workweeks during the PAGA Period. The highest Individual PAGA Payment to be paid is
20 approximately \$131.48, and the average Individual PAGA Payment to be paid is approximately
21 \$31.98.

22 15. Pursuant to the Settlement, Defendant has agreed to fund the employer-side taxes in
23 addition to the Gross Settlement Amount.

24 16. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$11,876.62.
25 This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the
26 settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as
27 **Exhibit B.**
28

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

3 Executed this 14th day of June 2023, at Orange, California.
4

5
6  JARROD SALINAS
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

EXHIBIT A

NOTICE OF SETTLEMENT OF CLASS AND REPRESENTATIVE ACTION

Joseph Greendale v. Andersen Distribution, Inc., et al.

Superior Court of the State of California, County of San Bernardino, Case No. CIVDS2016569

To: All current and former non-exempt employees of Andersen Distribution, Inc., Andersen Logistics Sacramento LLC, or Andersen Windows, Inc. in the State of California during the time between August 3, 2016, and November 27, 2022; and

All current and former non-exempt employees of Renewal by Andersen LLC (“Renewal”) in the State of California during the time between January 1, 2019, and November 27, 2022.

Unless otherwise noted, as used in this Notice, the “Andersen Companies,” “Andersen” or “Defendants” includes Andersen Distribution, Inc., Andersen Logistics Sacramento LLC, Andersen Windows, Inc., or Renewal.

THIS NOTICE is of a proposed settlement of the above-referenced class action and representative action lawsuit (the “Lawsuit”), and an announcement of a court hearing that you may choose to attend. Your rights may be affected by the legal proceedings in this Lawsuit. The Court will conduct a hearing on July 11, 2023, to address whether the proposed settlement should be approved (the “Final Approval Hearing”). You may be entitled to receive a payment under the terms of this class action settlement contained in the Settlement Agreement.

«Contact»

You have been identified as a Class Member and possible Aggrieved Employee in the above Lawsuit. Under the terms of the proposed settlement, you are estimated to receive approximately «Est_Set_Amt» as your share of the Settlement should the Court grant the settlement in full. Please note that this is only an estimate. Your actual share may be more or less than this estimate.

If you worked for Andersen Distribution, Inc., Andersen Logistics Sacramento LLC, or Andersen Windows, Inc., your estimate is based on the number of eligible weeks that you worked in the State of California between August 3, 2016, and November 27, 2022. If you worked for Renewal, your estimate is based on the number of eligible weeks that you worked in the State of California between January 1, 2019, and November 27, 2022. These two periods of time are referred to collectively in this Notice as the “Class Period.” Your options and eligibility requirements for receiving payments are described below.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING	If you want to receive your full settlement payment, then no further action is required on your part. You will automatically receive your settlement payment from the Settlement Administrator if the Settlement receives Final Approval by the Court. You will be bound by the terms of the Settlement Agreement and will give up your right to sue on the released class and PAGA claims described in Section IV under the provisions titled “Release of Class Claims” and “Release of PAGA Claims.”
EXCLUDE YOURSELF	If you do not wish to participate in the settlement of the Class Claims, you may “opt-out” of the settlement of the Class Claims. If you choose to opt-out, you must submit a Request for Exclusion by May 6, 2023 (see Section V(B) for more details on how to opt-out). If you opt-out of the settlement of the Class Claims, you will no longer be a Class Member, and you will (1) neither receive any settlement payment for the Class Claims nor release any Class Claims as set forth in Section IV, and (2) be barred from filing an objection to the settlement. You still will receive a payment as part of the civil penalties paid pursuant to the California Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”) and will release your claims for such civil penalties.
OBJECT	If you decide to object to the settlement with respect to the Class Claims because you find it unfair or unreasonable, you must submit an objection by May 6, 2023 (see Section V(C) for more details on how to object). You may not object to the Settlement as to the PAGA claims.
DISPUTE YOUR NUMBER OF WORKWEEKS CREDITED	If you believe that the number of weeks that you are credited with working during the Class Period is incorrect, you may submit a written dispute to the Settlement Administrator (see Section IV for more details on how to dispute your credited Weeks Worked). Defendant’s records will be presumed correct, but you may provide evidence to the Settlement Administrator showing that your workweek calculation is inaccurate.

I. Why should I read this Notice?

The Court has granted preliminary approval of a proposed settlement (the “Settlement”) in *Greendale v. Andersen Distribution, Inc., et al.*, San Bernardino County Superior Court Case No. CIVDS2016569 (the “Lawsuit”). Because your rights may be affected by the Settlement, it is important that you read this Notice carefully.

Andersen’s records show that you were employed as a non-exempt employee in the State of California at some point during the Class Period. The Court ordered this Notice be sent to you because you may be entitled to money under the Settlement and because the Settlement affects your legal rights.

NO ACTION NEEDS TO BE TAKEN TO RECEIVE MONEY UNDER THE SETTLEMENT: If you were employed by Andersen as a nonexempt employee in California at any time during the Class Period, you are automatically included in the Settlement and do not need to take any further action to receive a payment.

The purpose of this Notice is to provide you with a brief description of the Lawsuit, to inform you of the terms of the proposed Settlement, and to discuss your rights and options in connection with the Lawsuit and the Settlement.

II. What is this lawsuit about?

On August 3, 2020, Plaintiff and Class Representative Joseph Greendale, through his attorneys (“Class Counsel”), filed a class action complaint against the Andersen Companies for alleged wage and hour violations on behalf of all current and former nonexempt employees employed by Defendants in California at any time since August 3, 2016. The Lawsuit alleges that Defendants violated various Labor Code sections by failing to pay all required minimum and overtime wages, failing to provide meal periods and rest breaks, failure to pay vested vacation, failing to timely pay final wages, and failing to provide accurate and complete wage statements during the Class Period. The Lawsuit also sought equitable relief under the Unfair Competition Law. On April 4, 2023, Class Counsel filed a First Amended Complaint that asserts additional claims, including but not limited to claims for failure to reimburse expenses. All of the claims set forth in the class action complaint and First Amended Complaint are collectively called the “Class Claims” and are collectively referred to as the “Lawsuit.” The Lawsuit also seeks, on behalf of the California Labor Workforce Development Agency (“LWDA”), civil penalties pursuant to PAGA as a representative action. The civil penalty claims are called “PAGA Claims” and the relevant period for PAGA claims is August 3, 2019, through November 27, 2022 (“PAGA Period”).

Andersen has denied, and continues to deny, the factual and legal allegations in the Lawsuit and believes that it has valid defenses to Plaintiff’s claims. By agreeing to settle, Andersen is not admitting liability on any of the factual allegations or claims in the case or that the case can or should proceed as a class action and/or a representative action. Andersen has agreed to settle the case as part of a compromise with Plaintiff and the Class Members.

The Court has not ruled on the merits of Plaintiff’s claims. And, by approving the Settlement and issuing this Notice, the Court is not suggesting which side would win or lose this case if it went to trial. However, to avoid additional expense, inconvenience, and risks of continued litigation, Defendants and Plaintiff have concluded that it is in their respective best interests and the interests of the Settlement Class to settle the Lawsuit on the terms summarized in this Notice. After providing extensive information to Class Counsel, the Settlement was reached following an arm’s length mediation with a respected and experienced mediator. In these negotiations, both sides recognized the substantial risk of the Court deciding against them at trial and determined that the Proposed Settlement was a good option to resolve the disputed claims.

The Class Representative and Class Counsel support this Settlement. Among the reasons for their support are the defenses to liability potentially available to Defendants, the risk of denial of class certification or representative status, the inherent risk of trial on the merits, and the delays and uncertainties associated with litigation.

If you are still employed by Defendants, this Settlement will not affect your employment. California law strictly prohibits unlawful retaliation. Further, Defendants will not take any adverse action against or otherwise target, retaliate, or discriminate against any Class Member because of the Class Member’s participation or decision not to participate in this Settlement. If a Class Member does not participate as to the Class Claims, his/her share of the settlement of the Class Claims will be paid to those who do participate.

III. Who are the attorneys representing The Parties?

Attorneys for Plaintiff and Class Members:	Attorneys for Andersen:
Brian Mankin brian@LMLfirm.com Peter Carlson peter@LMLfirm.com Lauby Mankin Lauby LLP 4590 Allstate Drive Riverside, CA 92501 Tel: (951) 320-1444	Alaya B. Meyers ameyers@littler.com Ian G. Robertson irobertson@littler.com Littler Mendelson, P.C. 18565 Jamboree Rd., Suite 800 Irvine, CA 92612 Tel: (949) 705-3000

IV. What are the terms of the Settlement?

On February 17, 2023, the Court certified a class, for settlement purposes only, of all current and former non-exempt employees of the Andersen Companies in the State of California at any time during the Class Period (the “Settlement Class” or “Class Members”) and approved a representative class comprised of all current and former non-exempt employees of the Andersen Companies in the State of California at any time from August 3, 2019, through November 27, 2022 (“Aggrieved Employees”). Individuals who do not opt out of the Settlement Class, pursuant to the procedures set forth in this Notice, will become “Participating Class Members” and will be mailed Settlement checks, and in exchange will be bound by the Settlement and release of certain wage and penalty claims against Defendants.

Without admitting any wrongdoing, the Andersen Companies have agreed to pay \$900,000 (the “Gross Settlement Amount”) to fully resolve all claims in the Lawsuit. The Parties agreed to the following payments from the Gross Settlement Amount:

Settlement Administration Costs. The Court has approved Phoenix Class Action 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 \$11,876.62 will be paid from the Gross Settlement Amount to pay the Settlement Administration Costs.

Settlement Administrator
Phoenix Settlement Administrators P.O. Box 7208 Orange, CA 92863 Telephone: (800) 523-5773

Penalties to the California Labor Workforce and Development Agency. The Labor Code Private Attorneys General Act (“PAGA”) authorizes employees to file lawsuits to attempt to recover civil penalties on behalf of other Aggrieved Employees and the State of California for alleged Labor Code violations. Under the Settlement, \$60,000 of the Gross Settlement Amount will be allocated to Plaintiff’s PAGA Claims. Of this amount, \$45,000 will be paid to the California Labor Workforce and Development Agency (“LWDA”) in satisfaction of the claims for civil penalties under PAGA, and the remaining \$15,000 will be divided between all Aggrieved Employees based on the number of weeks worked during the PAGA Period.¹ Aggrieved Employees includes “all current and former non-exempt employees of Defendants in the State of California at any time during the PAGA Period.” You do not have the right to opt-out or exclude yourself from receiving the civil penalties paid to pursuant to PAGA. The table below explains whether you are an Aggrieved Employee and eligible to receive a share of the \$15,000 allocation:

Do you Qualify as an Aggrieved Employee?	Weeks Worked as an Aggrieved Employee	Your Share of PAGA Penalties
«User_1»	«PAGA_Work_Weeks»	«PAGA_Amount»

Service Payment to Class Representative. Class Counsel will ask the Court to award the Class Representative a Service Payment in the amount of \$5,000 to compensate him for service and extra work provided on behalf of the Class Members and in exchange for a general release of claims. The Class Representative also will receive his individual share of the Settlement as a Class Member.

Attorneys’ Fees and Costs. Class Counsel have been prosecuting the Lawsuit on behalf of the Class Members on a contingency fee basis (that is, without being paid any money to date) and have 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 Gross Settlement Amount. Class Members are not personally responsible for any of Class Counsel’s attorneys’ fees or costs. Class Counsel will ask for fees of one-third (\$300,000.00) of the common fund Gross Settlement Amount as reasonable compensation for the work Class Counsel performed and will continue to perform in this Lawsuit through finalization of the Settlement. Class Counsel also will ask for reimbursement of up to \$20,000 for the costs Class Counsel incurred in connection with the Lawsuit.

Calculation of Individual Settlement Payments to Class Members. After deducting the amounts above from the Gross Settlement Amount, the balance will form the Net Settlement Amount for distribution to Participating Class Members (who are Class Members who do not opt-out). The Net Settlement Amount will total approximately \$503,123.38. Individual Settlement Payments to Class Members will be calculated and apportioned from the Net Settlement Amount based on the number of calendar weeks during

¹ Because Renewal previously settled and resolved a PAGA-only action, *Guadalupe Vargas v. Renewal by Andersen LLC, et al.*, Orange County Superior Court Case No. 30-2019-01082294, with a release date of June 15, 2021 (the “Vargas Release”), and because the Vargas Release covered all claims asserted in this Lawsuit other than those for penalties pursuant to Cal. Labor Code §§ 200, 218.6, 221, 223, 227.3, 256, 1197, and 1199, if you worked for Renewal from August 3, 2019 through June 15, 2021, all Weeks Worked during that time period will be assigned twenty-five percent (25%) of their actual value.

which a Settlement Class Member was employed by Defendants in California and worked at least one shift (the “Weeks Worked”), using actual data where available to Defendants and extrapolations where not available. Specific calculations of Individual Settlement Payments will be made as follows: the Settlement Administrator will divide the total Weeks Worked by all Settlement Class Members into the Net Settlement Amount to determine a per “Workweek Value.” The Workweek Value will be multiplied by the number Weeks Worked by each Settlement Class Member during the Class Period to determine the “Individual Settlement Payment,” prior to legal deductions/withholdings, for each Settlement Class Member. If any Settlement Class Member opts-out of the Settlement, his/her Individual Settlement Payment will be distributed to all Participating Class Members (i.e., those who do not opt-out). Review the information below to determine your share as a Class Member:

Workweeks Worked as a Class Member During the Class Period	Your Share of the Net Settlement Amount
«Total_Weeks»	«Est_Set_Amt»

Disputes to Workweeks Credited. For each Settlement Class Member, the Weeks Worked during the Class Period will be calculated from Defendants’ records, except where data does not exist, in which case extrapolations will be used. If you disagree with the numbers reported above, you may submit evidence to the Settlement Administrator on or before May 6, 2023, with documentation to establish the number of Weeks Worked you claim to have actually worked for Andersen during the Class Period. **DOCUMENTATION SENT TO THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR WILL NOT BE RETURNED OR PRESERVED; DO NOT SEND ORIGINALS.** The Parties and Administrator will evaluate the evidence submitted by the Settlement Class member and discuss in good faith how many Weeks Worked should be credited to each Settlement Class member.

Payments to Class Members. After the Court grants Final Approval of the Settlement and after Judgment is entered, settlement checks will be mailed to all Participating Class Members who did not timely request to be excluded. For those Aggrieved Employees who requested to be excluded from the settlement of the Class Claims, their settlement checks will be for their share of PAGA civil penalties only for release of the PAGA Claims, and they will not include any payment for settlement of the Class Claims. Participating Class Members and Aggrieved Employees will have 180 days from the issuance of the last check to cash all of the checks. In the event that any Participating Class Member or Aggrieved Employee fails to timely cash a settlement check, a stop payment will be placed on the check and the funds will be paid to the California State Controller’s Office in the name of the Participating Class Member or Aggrieved Employee, so that the Participating Class Member or Aggrieved Employee can attempt to collect the funds at a later date.

Allocation and Taxes. Twenty percent (20%) of the Individual Settlement Payment distributed to each Participating Class Member will be considered and reported as wages (Form W-2 reporting). The remaining eighty percent (80%) will be considered and reported as interest and penalties (Form 1099 reporting). The Settlement Administrator shall take all usual and customary deductions from the Individual Settlement Payments that are distributed as wages, including, but not limited to, state and federal tax withholding, disability premiums, and unemployment insurance premiums. There will be no deduction taken from the interest and penalty distribution; however, the payments will be reported on IRS Form 1099 as income. Payments for PAGA Claims shall be paid one hundred percent (100%) as civil penalties for which no taxes shall be withheld and for which payment will be reported on IRS Form 1099. Participating Class Members and Aggrieved Employees are responsible for the proper income tax treatment of the Individual Settlement Payments and their payments for PAGA Claims. The Settlement Administrator, Defendants and their counsel, and Class Counsel cannot provide tax advice and make no representations as to the tax treatment or legal effect of the Individual Settlement Payments or payments for PAGA Claims. Participating Class Members and Aggrieved Employees will be solely responsible for the payment of any taxes and penalties assessed on their Individual Settlement Payments or payments for PAGA Claims. Accordingly, Participating Class Members and Aggrieved Employees should consult with their tax advisors concerning the tax consequences and treatment of payments they receive under the Settlement.

Release of Class Claims. Upon the final approval of the Settlement by the Court and Defendants’ funding of the Gross Settlement Amount, Plaintiff and all Class Members who do not submit a valid opt-out/request for exclusion will fully release and discharge Defendants and their past and present officers, directors, shareholders, members, partners, managers, employees, agents, principals, heirs, representatives, accountants, auditors, consultants, insurers and reinsurers, and their respective parent corporations, subsidiaries, divisions, affiliates, attorneys, predecessors, successors and assigns (the “Released Parties”) from all claims stated in the operative complaint and those based solely upon the facts in the complaint, including: (a) failure to pay minimum wages, (b) failure to pay overtime wages, (c) failure to provide meal periods, (d) failure to provide rest breaks, (e) failure to pay vested vacation, sick leave, and/or paid time off (“PTO”); (f) failure to timely pay wages upon separation of employment, (g) failure to provide accurate itemized wage statements, (h) failure to reimburse business expenses, (i) unfair and unlawful competition, and (j) all other claims that reasonably could have arisen out of the allegations made and facts alleged in the Complaint. These released claims and damages are hereinafter referred to as “Released Class Claims.” The Released Class Claims extend to all theories of relief regardless of whether the claim is, was or could have been alleged as separate claims, causes of action, lawsuits or based on other theories of relief, whether under federal law, state law or common law (including, without limitation, as violations of the California Labor Code, the IWC Wage Orders, applicable regulations, or California’s Business and Professions Code section 17200), and includes all types of relief available for the above-referenced claims, including damages, restitution, losses, penalties, attorneys’ fees, costs, expenses, interest, injunctive relief, declaratory relief, or liquidated damages. The time period governing these Released Class Claims is the Class Period, as defined above.

Release of PAGA Claims. Also upon the Court’s final approval of the Settlement and Defendant’s funding of the Gross Settlement Amount, Plaintiff—in his individual capacity and on behalf of the State of California and the LWDA—and all Aggrieved Employees shall completely release and discharge the Released Parties of all PAGA claims that Plaintiff alleged against the Released Parties, on behalf of the Aggrieved Employees and the State of California, based on the facts stated in the operative complaint and in the relevant LWDA notice letters (*i.e.*, the original LWDA letter submitted on June 15, 2020 and the amended LWDA letter submitted on April 4, 2023), including all PAGA claims seeking civil penalties premised upon: (a) failure to pay minimum wages, (b) failure to pay overtime wages, (c) failure to provide meal periods, (d) failure to provide rest breaks, (e) failure to pay vested vacation, (f) failure to failure to timely pay wages each period, (g) failure to timely pay wages upon separation of employment, (h) failure to provide accurate itemized wage statements, and (i) all other claims for civil penalties recoverable under the Private Attorneys General Act, Labor Code §§ 2698 *et seq.* or that reasonably could have been alleged based upon the facts in the Action for alleged violations of the following California Labor Code provisions: 200, 201, 201.3, 202, 203, 204, 208, 210, 212, 218.6, 221, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 256, 510, 512, 558, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2800 and 2802. These released claims and damages are hereinafter referred to as “Released PAGA Claims.” The time period governing the PAGA Released Claims is the PAGA Period, as defined above.

Waiver of Labor Code Section 206.5(e). Participating Class Members will be deemed to have acknowledged and agreed that their claims for wages and/or penalties in the Lawsuit are disputed, and that the Individual Settlement Payments constitute payment of all sums allegedly due to them. Participating Class Members will be deemed to have acknowledged and agreed that California Labor Code Section 206.5 is not applicable to the Individual Settlement Payments. That section 206.5 of the Labor Code provides in pertinent part as follows:

“No employer shall require the execution of any release of any claim or right on account of wages due, or to become due, or made as an advance on wages to be earned, unless payment of such wages has been made.”

Conditions of Settlement. This Settlement is conditioned upon the Court entering an order at or following the Final Approval Hearing finally approving the Settlement as fair, reasonable, adequate and in the best interests of the Settlement Class, and the entry of Judgment.

V. What options do I have?

- A. Do Nothing and Participate in the Settlement.** Under the Settlement, you will automatically receive a Settlement Payment unless you exclude yourself from the settlement by following the exclusion procedure set forth below. If you disagree with the number of Work Weeks credited, as described in this Notice, you may dispute the allocation of the Settlement without excluding yourself or objecting, as described below.
- B. Exclude Yourself from the Class Claims in the Settlement.** If you do not wish to take part in the release of the Class Claims in the Settlement, you may exclude yourself by sending to the Settlement Administrator a “Request for Exclusion from the Class Claims in the Class Action Settlement” letter/card postmarked no later than May 6, 2023 with your full name, address, telephone number, last four digits of your social security number or your date of birth, and signature. The Request for Exclusion should state:

“I WISH TO BE EXCLUDED FROM THE SETTLEMENT CLASS IN THE ANDERSEN LAWSUIT. I UNDERSTAND THAT IF I ASK TO BE EXCLUDED FROM THE SETTLEMENT CLASS, I WILL NOT RECEIVE ANY MONEY FROM THE SETTLEMENT OF THIS LAWSUIT.”

Send the Request for Exclusion directly to the Settlement Administrator, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863, postmarked no later than May 6, 2023. Any person who files a timely Request for Exclusion from the Class Action Settlement, upon receipt: (1) will not have any rights under this Settlement with respect to the Class Claims, including the right to object, appeal or comment on the Settlement; (2) will not be entitled to receive any money for the Class Claims under this Settlement; and (3) will not be bound by this Settlement, or the Judgment, with respect to the Class Claims. You still will be bound by this Settlement with respect to the release of the PAGA Claims.

- C. Object to Settlement.** You also have the right to object to the terms of the Settlement with respect to the Class Claims if you believe they are unfair or unreasonable. 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 Class Claims portion of the Settlement, you must submit a written objection stating your full name, your address, your telephone number, the last four digits of your social security number or your date of birth, your dates of employment with Defendants, the case name and number, the name and address of your attorney(s) if you are represented, your signature, and each specific reason in support of your objection. You must also include any documentation or evidence in support of the objection, if any. Objections must be in writing and mailed to the Settlement Administrator, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863, by no later than May 6, 2023. Objections that do not include all required information, or that are not submitted timely, may not be considered by the Court. You need not object to the Settlement if you only dispute the number of Weeks Worked. To dispute the number of Weeks Worked, please refer to the directions provided under the provision entitled “Calculation of Individual Settlement Payments to Class Members” in Section IV of this Notice.

If you choose to object to the Class Claims portion of the Settlement, you may also appear at the Final Approval Hearing scheduled for July 11, 2023, 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. 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 May 6, 2023. All objections or other correspondence must state the name and number of the case. If you wish to appear at the Final Approval hearing, please contact Class Counsel or the Settlement Administrator in advance of the scheduled hearing to ensure that the hearing has not been continued by the Court.

If you object to the Settlement, you will remain a Class Member, 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.

- D. **Dispute Work Weeks Credited.** As discussed in Section IV, you may dispute the number of Weeks Worked if you believe the number credited is inaccurate.

VI. What is the effect of the settlement?

Released Rights and Claims. The Settlement is intended to settle all claims against the Released Parties that were asserted or could have been asserted in the Lawsuit regarding the alleged violations of wage and hour laws. If you were employed by Defendants in California at any time during the Class Period and do not elect to exclude yourself from the Settlement Class, you will be deemed to have entered into this Release and to have released the class claims in this Lawsuit, described above in Section IV under the provision titled “Release of Class Claims.” All Aggrieved Employees will be deemed to have entered into a release of the PAGA Claims, described above in Section IV under the provision titled “Release of PAGA Claims.” If the Settlement is not approved by the Court or does not become final for some other reason, the Lawsuit may continue and the releases will not take effect.

VII. What is the next step?

The Court will hold a Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness, and fairness of the Settlement, the Class Counsel’s request for attorneys’ fees and reimbursement of documented litigation costs, and the Service Payment to the Class Representative on July 11, 2023, 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 are not required to attend the Final Approval Hearing, although any Class Member is welcome to attend the hearing.

VIII. How can I get additional information?

This Notice is only a summary of the Lawsuit and the Settlement. For more information, you may inspect the Court’s files and the Class Action Settlement Agreement at the Office of the Clerk, San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415, during regular court hours. You may also contact the Settlement Administrator using the contact information listed above under Section IV for more information.

IX. Reminder as to time limits

Class Members do not have to take any further action to participate in the Settlement. The deadline for submitting a Request for Exclusion from the Class Claims is May 6, 2023. The deadline for mailing an objection to the Settlement Administrator is May 6, 2023.

These deadlines will be strictly enforced. To be considered timely, any Requests for Exclusion and objections to the Settlement must be postmarked by the above-stated deadlines. Any Requests for Exclusion and objections to the Settlement that are not postmarked on or before these deadlines will be deemed untimely and disregarded.

**PLEASE DO NOT CALL OR WRITE THE COURT
FOR INFORMATION ABOUT THIS SETTLEMENT**

NOTIFICACIÓN DE CONCILIACIÓN DE LA DEMANDA COLECTIVA Y REPRESENTATIVA

Joseph Greendale contra Andersen Distribution, Inc. y otros.

Tribunal Superior del Estado de California, Condado de San Bernardino, Caso n° CIVDS2016569

Para: Todos los empleados actuales y anteriores no exentos de Andersen Distribution, Inc., Andersen Logistics Sacramento LLC, o Andersen Windows, Inc. en el Estado de California durante el tiempo comprendido entre el 3 de agosto de 2016 y el 27 de noviembre de 2022; y

Todos los empleados actuales y anteriores no exentos de Renewal by Andersen LLC ("Renewal") en el Estado de California durante el tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 27 de noviembre de 2022.

A menos que se indique lo contrario, tal y como se utilizan en este Aviso, las "Empresas Andersen", "Andersen" o "Demandados" incluyen a Andersen Distribution, Inc., Andersen Logistics Sacramento LLC, Andersen Windows, Inc. o Renewal.

ESTA NOTIFICACIÓN es sobre una propuesta de acuerdo en la demanda colectiva y representativa arriba referenciada (la "Demanda"), y un anuncio de una audiencia judicial a la que usted puede optar por asistir. Sus derechos pueden verse afectados por los procedimientos legales de esta Demanda. El Tribunal celebrará una vista el 11 de julio de 2023 para tratar si debe aprobarse el acuerdo propuesto (la "Vista de aprobación final"). Usted puede tener derecho a recibir un pago en virtud de los términos de este acuerdo de demanda colectiva contenidos en el Acuerdo de Conciliación.

«Contact»

Usted ha sido identificado como Miembro de la Clase y posible Empleado Agraviado en la Demanda arriba mencionada. Según los términos del acuerdo propuesto, se estima que usted recibirá aproximadamente «Est_Set_Amt» como su parte del Acuerdo en caso de que el Tribunal conceda el acuerdo en su totalidad. Tenga en cuenta que esto es sólo una estimación. Su parte real puede ser mayor o menor que esta estimación.

Si trabajó para Andersen Distribution, Inc., Andersen Logistics Sacramento LLC, o Andersen Windows, Inc., su estimación se basa en el número de semanas elegibles que trabajó en el Estado de California entre el 3 de agosto de 2016 y 27 de noviembre de 2022. Si trabajó para Renewal, su estimación se basa en el número de semanas subvencionables que trabajó en el Estado de California entre el 1 de enero de 2019 y el 27 de noviembre de 2022. Estos dos períodos de tiempo se denominan colectivamente en este Aviso como el "Período de la Clase". Sus opciones y requisitos de elegibilidad para recibir los pagos se describen a continuación.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA	Si desea recibir la totalidad del pago del acuerdo, no es necesario que realice ninguna otra acción. Recibirá automáticamente su pago del acuerdo por parte del Administrador del Acuerdo si el Acuerdo recibe la Aprobación Definitiva del Tribunal. Usted quedará obligado por los términos del Acuerdo de Liquidación y renunciará a su derecho a demandar por las reclamaciones colectivas y PAGA liberadas descritas en la Sección IV bajo las disposiciones tituladas "Liberación de las reclamaciones colectivas" y "Liberación de las reclamaciones PAGA".
EXCLUIRSE	Si no desea participar en la liquidación de las Demandas Colectivas, puede "excluirse" de la misma. Si opta por excluirse, deberá presentar una Solicitud de Exclusión antes del 6 de mayo de 2023 (consulte la Sección V(B) para obtener más detalles sobre cómo excluirse). Si opta por excluirse de la transacción extrajudicial de las Demandas colectivas, dejará de ser Miembro de la demanda colectiva y (1) no recibirá ningún pago de la transacción extrajudicial por las Demandas colectivas ni renunciará a ninguna de las Demandas colectivas, tal y como se establece en la Sección IV, y (2) no podrá presentar ninguna objeción a la transacción extrajudicial. Aún así, recibirá un pago como parte de las sanciones civiles abonadas en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados de California de 2004 ("PAGA", por sus siglas en inglés) y renunciará a sus reclamaciones por dichas sanciones civiles.
OBJETAR	Si decide objetar al Acuerdo con respecto a las Demandas Colectivas porque lo considera injusto o irrazonable, debe presentar una objeción antes del 6 de mayo de 2023 (consulte la Sección V(C) para obtener más detalles sobre cómo objetar). No puede objetar al Acuerdo en lo que respecta a las reclamaciones PAGA.
DISPUTAR SU NÚMERO DE SEMANAS LABORALES ACREDITADAS	Si cree que el número de semanas que se le acreditan como trabajadas durante el Periodo de la Demanda Colectiva es incorrecto, puede presentar una disputa por escrito al Administrador del Acuerdo (consulte la Sección IV para obtener más detalles sobre cómo disputar sus Semanas Trabajadas acreditadas). Los registros del Demandado se presumirán correctos, pero usted puede aportar pruebas al Administrador del Acuerdo que demuestren que su cálculo de semanas trabajadas es inexacto.

I. ¿Por qué debo leer este Aviso?

El Tribunal ha concedido la aprobación preliminar de una propuesta de acuerdo (el "Acuerdo") en *Greendale contra Andersen Distribution, Inc. y otros*, Caso del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino n° CIVDS2016569 (el "Juicio"). Dado que sus derechos pueden verse afectados por el Acuerdo, es importante que lea detenidamente este Aviso.

Los registros de Andersen muestran que usted estuvo empleado como empleado no exento en el Estado de California en algún momento durante el Periodo de la Demanda Colectiva. El Tribunal ordenó que se le enviara esta Notificación porque puede tener derecho a recibir dinero en virtud del Acuerdo y porque el Acuerdo afecta a sus derechos legales.

NO ES NECESARIO REALIZAR NINGUNA ACCIÓN PARA RECIBIR DINERO EN VIRTUD DEL ARREGLO: Si usted estuvo empleado por Andersen como empleado no exento en California en cualquier momento durante el Periodo de la Clase, usted está automáticamente incluido en el Acuerdo y no necesita tomar ninguna otra acción para recibir un pago.

El propósito de este Aviso es proporcionarle una breve descripción de la Demanda, informarle de los términos del Acuerdo propuesto y discutir sus derechos y opciones en relación con la Demanda y el Acuerdo.

II. ¿De qué trata esta demanda?

El 3 de agosto de 2020, el Demandante y Representante de la Clase Joseph Greendale, a través de sus abogados ("Abogado de la Clase"), presentó una demanda colectiva contra las Compañías Andersen por supuestas violaciones de salarios y horas en nombre de todos los empleados actuales y anteriores no exentos empleados por los Demandados en California en cualquier momento desde el 3 de agosto de 2016. La Demanda alega que los Demandados violaron varias secciones del Código Laboral al no pagar todos los salarios mínimos y horas extras requeridos, no proporcionar períodos de comida y descansos, no pagar las vacaciones adquiridas, no pagar oportunamente los salarios finales y no proporcionar declaraciones salariales precisas y completas durante el Periodo de la Clase. La Demanda también solicitaba una reparación equitativa en virtud de la Ley de Competencia Desleal. El 4 de abril de 2023, los Abogados de la Clase presentaron una Primera Demanda Enmendada que hace valer reclamaciones adicionales, incluyendo, pero no limitándose a reclamaciones por incumplimiento en el reembolso de gastos. Todas las reclamaciones expuestas en la demanda colectiva y en la Primera Demanda Enmendada se denominan colectivamente las "Demandas Colectivas" y se denominan colectivamente la "Demanda". La Demanda también solicita, en nombre de la Agencia para el Desarrollo de la Mano de Obra de California ("LWDA", por sus siglas en inglés), sanciones civiles de conformidad con PAGA como acción representativa. Las reclamaciones de sanciones civiles se denominan "Reclamaciones PAGA" y el período relevante para las reclamaciones PAGA es del 3 de agosto de 2019 al 27 de noviembre de 2022 ("Período PAGA").

Andersen ha negado, y sigue negando, las alegaciones de hecho y de derecho de la Demanda y cree que tiene defensas válidas contra las reclamaciones del Demandante. Al aceptar llegar a un acuerdo, Andersen no está admitiendo su responsabilidad en ninguna de las alegaciones de hecho o reclamaciones del caso o que el caso pueda o deba proceder como una demanda colectiva y/o una demanda representativa. Andersen ha acordado resolver el caso como parte de un compromiso con el Demandante y los Miembros de la Clase.

El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de las reclamaciones del demandante. Y, al aprobar el Acuerdo y emitir esta Notificación, el Tribunal no está sugiriendo qué parte ganaría o perdería este caso si fuera a juicio. Sin embargo, para evitar gastos adicionales, inconvenientes y riesgos de un litigio continuado, los Demandados y el Demandante han llegado a la conclusión de que lo mejor para sus respectivos intereses y para los intereses del Grupo del Acuerdo es llegar a un acuerdo sobre la Demanda en los términos resumidos en este Aviso. Después de proporcionar amplia información a los Abogados del Grupo, se llegó al Acuerdo tras una mediación en condiciones de igualdad con un mediador respetado y experimentado. En estas negociaciones, ambas partes reconocieron el riesgo sustancial de que el Tribunal fallara en su contra en el juicio y determinaron que el Acuerdo propuesto era una buena opción para resolver las reclamaciones en litigio.

El Representante del Grupo y los Abogados del Grupo apoyan este Acuerdo. Entre las razones de su apoyo se encuentran las defensas a la responsabilidad potencialmente disponibles para los Demandados, el riesgo de denegación de la certificación del grupo o del estatus de representante, el riesgo inherente de un juicio sobre el fondo y los retrasos e incertidumbres asociados al litigio.

Si todavía está empleado por los Demandados, este Acuerdo no afectará a su empleo. La ley de California prohíbe estrictamente las represalias ilegales. Además, los Demandados no tomarán ninguna medida adversa contra ningún Miembro del Grupo ni tomarán represalias ni discriminarán de ningún otro modo contra él debido a su participación o a su decisión de no participar en este Acuerdo. Si un Miembro del Grupo no participa en cuanto a las Demandas Colectivas, su parte de la liquidación de las Demandas Colectivas se pagará a aquellos que sí participan.

III. ¿Quiénes son los abogados que representan a las Partes?

Abogados del demandante y de los miembros del grupo:	Abogados de Andersen:
Brian Mankin <i>brian@LMLfirm.com</i> Peter Carlson <i>peter@LMLfirm.com</i> Lauby Mankin Lauby LLP 4590 Allstate Drive Riverside, CA 92501 Tel: (951) 320-1444	Alaya B. Meyers <i>ameyers@littler.com</i> Ian G. Robertson <i>irobertson@littler.com</i> Littler Mendelson, P.C. 18565 Jamboree Rd., Suite 800 Irvine, CA 92612 Tel: (949) 705-3000

IV. ¿Cuáles son los términos del Acuerdo?

El 17 de febrero de 2023, el Tribunal certificó una clase, únicamente a los fines de la conciliación, de todos los empleados actuales y anteriores no exentos de las Compañías Andersen en el Estado de California en cualquier momento durante el Período de la Clase (la "Clase de la Conciliación" o los "Miembros de la Clase") y aprobó una clase representativa compuesta por todos los empleados actuales y anteriores no exentos de las Compañías Andersen en el Estado de California en cualquier momento desde el 3 de agosto de 2019 hasta el 27 de noviembre de 2022 ("Empleados Agraviados"). Las personas que no opten por excluirse de la Clase del Acuerdo, de conformidad con los procedimientos establecidos en este Aviso, se convertirán en "Miembros Participantes de la Clase" y se les enviarán por correo los cheques del Acuerdo, y a cambio quedarán obligados por el Acuerdo y la liberación de ciertas reclamaciones salariales y de multas contra los Demandados.

Sin admitir ninguna irregularidad, las Empresas Andersen han acordado pagar \$900,000 (el "Importe Bruto del Acuerdo") para resolver completamente todas las reclamaciones de la Demanda. Las Partes acordaron los siguientes pagos con cargo al Importe Bruto de Liquidación:

Costes de Administración del Acuerdo. El Tribunal ha aprobado a Phoenix Class Action Administrators para actuar como el "Administrador del Acuerdo", quien le está enviando este Aviso y realizará muchas otras tareas relacionadas con el Acuerdo. En virtud del Acuerdo, se abonará un máximo de \$11,876.62 del Importe Bruto del Acuerdo para pagar los Costes de Administración del Acuerdo.

Administrador del acuerdo
Phoenix Settlement Administrators P.O. Box 7208 Orange, CA 92863 Teléfono: (800) 523-5773

Sanciones a la Agencia de Fuerza Laboral y Desarrollo de California. La Ley de Abogados Generales Privados del Código Laboral ("PAGA", por sus siglas en inglés) autoriza a los empleados a presentar demandas para intentar recuperar sanciones civiles en nombre de otros Empleados Agraviados y del Estado de California por supuestas violaciones del Código Laboral. Conforme al Acuerdo, \$60,000 del Monto Bruto del Acuerdo se asignarán a las Reclamaciones PAGA del Demandante. De esta cantidad, \$45,000 se pagarán a la Agencia de Fuerza Laboral y Desarrollo de California ("LWDA", por sus siglas en inglés) en satisfacción de las reclamaciones por sanciones civiles bajo PAGA, y los \$15,000 restantes se dividirán entre todos los Empleados Agraviados con base en el número de semanas trabajadas durante el Periodo PAGA.¹ Empleados Agraviados incluye "todos los empleados actuales y anteriores no exentos de los Demandados en el Estado de California en cualquier momento durante el Período PAGA". Usted no tiene derecho a optar por excluirse o excluirse de recibir las sanciones civiles pagadas de conformidad con PAGA. La tabla siguiente explica si usted es un Empleado Agraviado y tiene derecho a recibir una parte de la asignación de \$15,000:

¿Califica usted como empleado agraviado?	Semanas trabajadas como empleado agraviado	Su parte de las sanciones PAGA
«User_2»	«PAGA_Work_Weeks»	«PAGA_Amount»

¹ Debido a que Renewal previamente llegó a un acuerdo y resolvió una acción de PAGA solamente, *Guadalupe Vargas v. Renewal by Andersen LLC, et al.*, Caso del Tribunal Superior del Condado de Orange n°30-2019-01082294, con una fecha de liberación del 15 de junio de 2021 (la "Liberación de Vargas"), y debido a que la Liberación de Vargas cubrió todas las reclamaciones afirmadas en esta Demanda aparte de aquellas por sanciones de conformidad con el Código Laboral de California §§ 200, 218.6, 221, 223, 227.3, 256, 1197 y 1199, si usted trabajó para Renewal desde el 3 de agosto de 2019 hasta el 15 de junio de 2021, a todas las Semanas Trabajadas durante ese período de tiempo se les asignará el veinticinco por ciento (25%) de su valor real.

Pago por Servicios al Representante del Grupo. Los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que conceda al Representante del Grupo un Pago por Servicios por un importe de \$5,000 para compensarle por los servicios y el trabajo extra prestados en nombre de los Miembros del Grupo y a cambio de una exención general de reclamaciones. El Representante del grupo también recibirá su parte individual del Acuerdo como Miembro del grupo.

Honorarios y Costas de los Abogados. Los Abogados de la Demanda Colectiva han estado llevando adelante la Demanda en nombre de los Miembros de la Demanda Colectiva sobre la base de honorarios condicionales (es decir, sin recibir ningún pago 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 en concepto de honorarios de abogados, que se abonará con cargo al Importe Bruto del Acuerdo. Los Miembros del Grupo no son personalmente responsables de ninguno de los honorarios o costes de los abogados del Abogado del Grupo. Los Abogados del Grupo solicitarán unos honorarios de un tercio (\$300,000.00) del Importe Bruto del Acuerdo del fondo común como compensación razonable por el trabajo que los Abogados del Grupo realizaron y seguirán realizando en esta Demanda hasta la finalización del Acuerdo. Los Abogados del grupo también solicitarán el reembolso de hasta \$20,000 por los costes en los que incurrieron los Abogados del grupo en relación con la Demanda.

Cálculo de los Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros del Grupo. Tras deducir las cantidades anteriores del Importe Bruto del Acuerdo, el saldo formará el Importe Neto del Acuerdo para su distribución a los Miembros del Grupo Participantes (que son los Miembros del Grupo que no optan por la exclusión). El Importe Neto del Acuerdo ascenderá aproximadamente a \$503,123.38. Los Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros de la Clase se calcularán y prorratearán a partir del Importe Neto del Acuerdo basándose en el número de semanas naturales durante las cuales un Miembro de la Clase del Acuerdo estuvo empleado por los Demandados en California y trabajó al menos un turno (las "Semanas Trabajadas"), utilizando datos reales cuando estén disponibles para los Demandados y extrapolaciones cuando no estén disponibles. Los cálculos específicos de los Pagos Individuales del Acuerdo se realizarán de la siguiente manera: el Administrador del Acuerdo dividirá el total de Semanas Trabajadas por todos los Miembros del Grupo del Acuerdo entre el Importe Neto del Acuerdo para determinar un "Valor por Semana Laboral". El Valor por Semana Laboral se multiplicará por el número de Semanas Trabajadas por cada Miembro del Grupo del Acuerdo durante el Periodo del Grupo para determinar el "Pago Individual del Acuerdo", antes de las deducciones/retenciones legales, para cada Miembro del Grupo del Acuerdo. Si algún Miembro del Grupo del Acuerdo opta por no participar en el Acuerdo, su Pago Individual del Acuerdo se distribuirá entre todos los Miembros del Grupo Participantes (es decir, aquellos que no opten por no participar). Revise la información que figura a continuación para determinar su parte como Miembro del grupo:

Semanas laborales trabajadas como clase Miembro durante el periodo de la demanda colectiva	Su parte del importe neto de liquidación
«Total_Weeks»	«Est_Set_Amt»

Disputas a las Semanas de Trabajo Acreditadas. Para cada Miembro de la Clase del Acuerdo, las Semanas Trabajadas durante el Período de la Clase se calcularán a partir de los registros de los Demandados, excepto cuando no existan datos, en cuyo caso se utilizarán extrapolaciones. Si no está de acuerdo con las cifras informadas anteriormente, puede enviar pruebas al Administrador del Acuerdo el 6 de mayo de 2023 o antes, con documentación para establecer el número de Semanas Trabajadas que usted afirma haber trabajado realmente para Andersen durante el Período de la Demanda Colectiva. **LA DOCUMENTACIÓN ENVIADA AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO NO SERÁ DEVUELTA NI CONSERVADA; NO ENVÍE ORIGINALES.** Las Partes y el Administrador evaluarán las pruebas presentadas por el miembro de la Clase del Acuerdo y discutirán de buena fe cuántas Semanas Trabajadas deben acreditarse a cada miembro de la Clase del Acuerdo.

Pagos a los Miembros del Grupo. Después de que el Tribunal conceda la Aprobación Definitiva del Acuerdo y después de que se dicte la Sentencia, se enviarán por correo los cheques del acuerdo a todos los Miembros del Grupo Participantes que no solicitaron oportunamente ser excluidos. Para aquellos Empleados Agravados que solicitaron ser excluidos de la conciliación de las Demandas Colectivas, sus cheques de conciliación serán por su parte de las sanciones civiles PAGA sólo por la liberación de las Demandas PAGA, y no incluirán ningún pago por la conciliación de las Demandas Colectivas. Los Miembros del Grupo Participantes y los Empleados Agravados dispondrán de 180 días a partir de la emisión del último cheque para cobrar todos los cheques. En caso de que algún Miembro de la Clase Participante o Empleado Agravado no cobre a tiempo un cheque de liquidación, se pondrá una suspensión de pago en el cheque y los fondos se pagarán a la Oficina del Contralor del Estado de California a nombre del Miembro de la Clase Participante o Empleado Agravado, para que el Miembro de la Clase Participante o Empleado Agravado pueda intentar cobrar los fondos en una fecha posterior.

Asignación e Impuestos. El veinte por ciento (20%) del Pago Individual del Acuerdo distribuido a cada Miembro del Grupo Participante será considerado y declarado como salario (declaración mediante el Formulario W-2). El ochenta por ciento (80%) restante se considerará y declarará como intereses y penalizaciones (declaración mediante el Formulario 1099). El Administrador del Acuerdo tomará todas las deducciones usuales y acostumbradas de los Pagos Individuales del Acuerdo que se distribuyan como salarios, incluyendo, pero sin limitarse a, retenciones de impuestos estatales y federales, primas por incapacidad y primas de seguro de desempleo. No se realizará ninguna deducción de la distribución de intereses y multas; sin embargo, los pagos se declararán en el formulario 1099 del IRS como ingresos. Los pagos por Reclamaciones PAGA se abonarán al cien por cien (100%) como sanciones civiles por las que no se retendrán impuestos y cuyo pago se declarará en el Formulario 1099 del IRS. Los Miembros de la Clase Participantes y los Empleados Agravados son responsables del tratamiento adecuado en el impuesto sobre la renta de los Pagos Individuales del Acuerdo y de sus pagos por Reclamaciones PAGA. El Administrador del Acuerdo, los Demandados y sus abogados, y los Abogados del Grupo no pueden proporcionar asesoramiento fiscal y no hacen ninguna declaración en cuanto al tratamiento fiscal o efecto legal de los Pagos Individuales del Acuerdo o los pagos por Reclamaciones

PAGA. Los Miembros de la Clase Participantes y los Empleados Agraviados serán los únicos responsables del pago de cualquier impuesto y multa que se imponga sobre sus Pagos Individuales del Acuerdo o pagos por Reclamaciones PAGA. En consecuencia, los Miembros del Grupo Participantes y los Empleados Agraviados deben consultar con sus asesores fiscales acerca de las consecuencias fiscales y el tratamiento de los pagos que reciban en virtud del Acuerdo.

Liberación de las Demandas Colectivas. Tras la aprobación definitiva del Acuerdo por parte del Tribunal y la financiación del Importe Bruto del Acuerdo por parte de los Demandados, el Demandante y todos los Miembros del Grupo que no presenten una opción de exclusión/solicitud de exclusión válida liberarán y exonerarán totalmente a los Demandados y a sus directivos, directores, accionistas, miembros, socios, gerentes, empleados, agentes, mandantes pasados y presentes, herederos, representantes, contables, auditores, consultores, aseguradores y reaseguradores, y sus respectivas sociedades matrices, subsidiarias, divisiones, filiales, abogados, predecesores, sucesores y cesionarios (las "Partes Exoneradas") de todas las reclamaciones expuestas en la demanda operativa y aquellas basadas únicamente en los hechos de la demanda, incluyendo: (a) incumplimiento en el pago de salarios mínimos, (b) incumplimiento en el pago de salarios por horas extras, (c) incumplimiento en la provisión de periodos de comida, (d) incumplimiento en la provisión de descansos, (e) incumplimiento en el pago de vacaciones consolidadas, bajas por enfermedad y/o tiempo libre remunerado ("PTO"); (f) falta de pago puntual de los salarios en el momento de la separación del empleo, (g) falta de entrega de declaraciones salariales desglosadas y precisas, (h) falta de reembolso de los gastos empresariales, (i) competencia desleal e ilegal, y (j) todas las demás reclamaciones que razonablemente podrían haber surgido de las alegaciones realizadas y los hechos alegados en la Demanda. Estas reclamaciones y daños liberados se denominan en lo sucesivo "Reclamaciones colectivas liberadas". Las Reclamaciones de la Clase Exoneradas se extienden a todas las teorías de reparación independientemente de si la reclamación es, fue o podría haber sido alegada como reclamaciones separadas, causas de acción, demandas o basadas en otras teorías de reparación, ya sea bajo la ley federal, la ley estatal o la ley común (incluyendo, sin limitación, como violaciones del Código Laboral de California, las Órdenes Salariales de la IWC, los reglamentos aplicables o la sección 17200 del Código de Negocios y Profesiones de California), e incluye todos los tipos de reparación disponibles para las reclamaciones arriba mencionadas, incluyendo daños y perjuicios, restitución, pérdidas, sanciones, honorarios de abogados, costas, gastos, intereses, medidas cautelares, medidas declaratorias o daños y perjuicios liquidados. El periodo de tiempo que rige estas Reclamaciones colectivas exoneradas es el Periodo de la demanda colectiva, tal y como se ha definido anteriormente.

Liberación de Reclamaciones PAGA. También tras la aprobación final del Acuerdo por parte del Tribunal y la financiación del Monto Bruto del Acuerdo por parte del Demandado, el Demandante -en su capacidad individual y en nombre del Estado de California y la LWDA- y todos los Empleados Agraviados liberarán y exonerarán completamente a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones PAGA que el Demandante alegó contra las Partes Exoneradas, en nombre de los Empleados Agraviados y el Estado de California, basándose en los hechos expuestos en la demanda operativa y en las cartas de notificación pertinentes de la LWDA (es decir, la carta original de la LWDA presentada el 15 de junio de 2020 y la carta enmendada de la LWDA presentada en 4 de abril de 2023), incluyendo todas las reclamaciones PAGA que buscan sanciones civiles basadas en: (a) la falta de pago de salarios mínimos, (b) la falta de pago de horas extras, (c) la falta de periodos de comida, (d) la falta de periodos de descanso, (e) la falta de pago de vacaciones consolidadas, (f) la falta de pago puntual de los salarios en cada periodo, (g) la falta de pago puntual de los salarios en el momento de la separación del empleo, (h) la falta de presentación de declaraciones salariales detalladas precisas, y (i) todas las demás reclamaciones de sanciones civiles recuperables en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados, Código Laboral §§ 2698 y siguientes o que razonablemente podrían haberse alegado basándose en los hechos de la Demanda por supuestas violaciones de las siguientes disposiciones del Código Laboral de California: 200, 201, 201.3, 202, 203, 204, 208, 210, 212, 218.6, 221, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 256, 510, 512, 558, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2800 y 2802. Estas reclamaciones y daños liberados se denominan en lo sucesivo "Reclamaciones PAGA Liberadas". El periodo de tiempo que rige las Reclamaciones PAGA Liberadas es el Periodo PAGA, tal y como se define anteriormente.

Renuncia a la Sección 206.5(e) del Código Laboral. Se considerará que los Miembros de la Clase Participantes han reconocido y acordado que sus reclamaciones por salarios y/o sanciones en la Demanda son impugnadas, y que los Pagos Individuales del Acuerdo constituyen el pago de todas las sumas que supuestamente se les adeudan. Se considerará que los Miembros de la Clase participantes han reconocido y acordado que la sección 206.5 del Código Laboral de California no es aplicable a los Pagos Individuales del Acuerdo. Dicha sección 206.5 del Código Laboral establece en su parte pertinente lo siguiente:

"Ningún empresario podrá exigir la ejecución de una renuncia a cualquier reclamación o derecho a cuenta de salarios debidos, o que vayan a ser debidos, o efectuados como anticipo de salarios por devengar, a menos que se haya efectuado el pago de dichos salarios".

Condiciones del Acuerdo. Este Acuerdo está condicionado a que el Tribunal emita una orden en la Audiencia de Aprobación Definitiva o con posterioridad a la misma, aprobando definitivamente el Acuerdo como justo, razonable, adecuado y en el mejor interés del Grupo del Acuerdo, y a que se dicte Sentencia.

V. ¿Qué opciones tengo?

- A. No hacer nada y participar en el Acuerdo.** En virtud del Acuerdo, recibirá automáticamente un Pago del Acuerdo a menos que se excluya del mismo siguiendo el procedimiento de exclusión que se establece a continuación. Si no está de acuerdo con el número de Semanas de Trabajo acreditadas, tal y como se describe en este Aviso, puede impugnar la asignación del Acuerdo sin excluirse ni objetar, tal y como se describe a continuación.
- B. Excluirse de las Demandas Colectivas en el Acuerdo.** Si no desea participar en la liberación de las Demandas colectivas en el Acuerdo, puede excluirse enviando al Administrador del Acuerdo una carta/tarjeta de "Solicitud de exclusión de las Demandas colectivas en el Acuerdo de demanda colectiva" con matasellos no posterior al 6 de mayo de 2023 con su nombre completo, dirección, número de teléfono, cuatro últimos dígitos de su número de la seguridad social o su fecha de nacimiento y firma. La Solicitud de Exclusión deberá indicar:

"DESEO SER EXCLUIDO DE LA CLASE DEL ACUERDO EN LA DEMANDA ANDERSEN. ENTIENDO QUE SI SOLICITO SER EXCLUIDO DE LA CLASE DEL ACUERDO, NO RECIBIRÉ NINGÚN DINERO DEL ACUERDO DE ESTA DEMANDA".

Envíe la Solicitud de Exclusión directamente al Administrador del Acuerdo, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863, con matasellos no posterior al 6 de mayo de 2023. Cualquier persona que presente a tiempo una Solicitud de Exclusión del Acuerdo de Demanda Colectiva, tras su recepción (1) no tendrá ningún derecho en virtud de este Acuerdo con respecto a las Demandas colectivas, incluido el derecho a objetar, apelar o hacer comentarios sobre el Acuerdo; (2) no tendrá derecho a recibir dinero alguno por las Demandas colectivas en virtud de este Acuerdo; y (3) no estará vinculada por este Acuerdo, ni por la Sentencia, con respecto a las Demandas colectivas. Aún así, estará obligado por este Acuerdo con respecto a la liberación de las Reclamaciones PAGA.

- C. **Objetar al Acuerdo.** También tiene derecho a objetar los términos del Acuerdo con respecto a las Demandas Colectivas si cree que son injustos o poco razonables. Sin embargo, si el Tribunal rechaza su objeción, seguirá estando obligado por los términos del Acuerdo. Si desea objetar a la parte del Acuerdo correspondiente a las Demandas colectivas, deberá presentar una objeción por escrito en la que indique su nombre completo, su dirección, su número de teléfono, los cuatro últimos dígitos de su número de la seguridad social o su fecha de nacimiento, sus fechas de empleo con los Demandados, el nombre y número del caso, el nombre y dirección de su(s) abogado(s) si está representado, su firma y cada razón específica en apoyo de su objeción. También debe incluir cualquier documentación o prueba en apoyo de la objeción, si la hubiera. Las objeciones deben presentarse por escrito y enviarse por correo al Administrador del Acuerdo, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863, a más tardar el 6 de mayo de 2023. Las objeciones que no incluyan toda la información requerida, o que no se presenten a tiempo, no podrán ser consideradas por el Tribunal. No necesita objetar al Acuerdo si sólo disputa el número de Semanas Trabajadas. Para impugnar el número de Semanas Trabajadas, consulte las instrucciones proporcionadas en la disposición titulada "Cálculo de los Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros del Grupo" en la Sección IV de este Aviso.

Si decide objetar a la parte del Acuerdo correspondiente a las demandas colectivas, también puede comparecer en la Audiencia de aprobación final programada para el 11 de julio de 2023, 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 propio abogado en esta audiencia. Cualquier abogado que pretenda representar a un individuo que se oponga al Acuerdo debe presentar una notificación de comparecencia ante el Tribunal y notificar al abogado de todas las partes el 6 de mayo de 2023 o antes. Todas las objeciones u otra correspondencia deben indicar el nombre y el número del caso. Si desea comparecer en la audiencia de Aprobación Definitiva, póngase en contacto con el Abogado del Grupo o con el Administrador del Acuerdo antes de la audiencia programada para asegurarse de que el Tribunal no ha aplazado la audiencia.

Si presenta una objeción al Acuerdo, seguirá siendo un Miembro del Grupo y, si el Tribunal aprueba el Acuerdo, estará obligado por los términos del Acuerdo de la misma forma que los Miembros del Grupo participantes que no presenten objeciones. Presentar una objeción no preserva el derecho a apelar una sentencia definitiva. Más bien, el derecho a apelar se preserva al convertirse en parte del expediente interviniendo oportuna y adecuadamente o presentando una moción para anular la sentencia antes de la entrada de la sentencia.

- D. **Disputar las Semanas Trabajadas Acreditadas.** Como se indica en la Sección IV, puede impugnar el número de Semanas Trabajadas si cree que el número acreditado es inexacto.

VI. ¿Cuál es el efecto del acuerdo?

Derechos y Reclamaciones Exonerados. El Acuerdo tiene por objeto resolver todas las reclamaciones contra las Partes Exoneradas que se hicieron valer o podrían haberse hecho valer en el Juicio en relación con las supuestas violaciones de las leyes sobre salarios y horarios. Si usted fue empleado de los Demandados en California en algún momento durante el Período de la Clase y no elige excluirse de la Clase del Acuerdo, se considerará que ha celebrado este Descargo y que ha renunciado a las reclamaciones de la clase en este Juicio, descritas anteriormente en la Sección IV bajo la disposición titulada "Descargo de las reclamaciones de la clase." Se considerará que todos los Empleados Agraviados han suscrito una exoneración de las Reclamaciones PAGA, descritas anteriormente en la Sección IV bajo la disposición titulada "Exoneración de las Reclamaciones PAGA." Si el Acuerdo no es aprobado por el Tribunal o no se convierte en definitivo por alguna otra razón, el Juicio podrá continuar y los descargos no surtirán efecto.

VII. ¿Cuál es el siguiente paso?

El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Definitiva sobre la idoneidad, razonabilidad y equidad del Acuerdo, la solicitud de los Abogados del Grupo de los honorarios de los abogados y el reembolso de los costos documentados del litigio, y el Pago de Servicios al Representante del Grupo el 11 de julio de 2023, 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.

No está obligado a asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva, aunque cualquier Miembro del Grupo es bienvenido a asistir a la misma.

VIII. ¿Cómo puedo obtener información adicional?

Este Aviso es sólo un resumen de la Demanda y del Acuerdo. Para obtener más información, puede inspeccionar los archivos del Tribunal y el Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva en la Oficina del Secretario del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicada en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415, durante el horario habitual del tribunal. También puede ponerse en contacto con el Administrador del Acuerdo utilizando la información de contacto indicada anteriormente en la Sección IV para obtener más información.

IX. Recordatorio sobre los plazos

Los Miembros del Grupo no tienen que emprender ninguna otra acción para participar en el Acuerdo. La fecha límite para presentar una Solicitud de Exclusión de las Demandas Colectivas es el 6 de mayo de 2023. La fecha límite para enviar por correo una objeción al Administrador del Acuerdo es el 6 de mayo de 2023.

Estos plazos se harán cumplir estrictamente. Para que se consideren presentadas a tiempo, las Solicitudes de Exclusión y las objeciones al Acuerdo deberán llevar matasellos con la fecha límite arriba indicada. Las Solicitudes de Exclusión y las objeciones al Acuerdo que no estén mataselladas en o antes de estos plazos se considerarán extemporáneas y no se tendrán en cuenta.

POR FAVOR, NO LLAME NI ESCRIBA AL TRIBUNAL
PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO

EXHIBIT B



October 5, 2022

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	550
Opt Out Rate	1%
Opt Outs Received	1
Total Class Claimants	549
Subtotal Admin Only	\$11,876.62

Flat Fee Total \$11,876.62

For 550 Class Members

Pricing Good for Scope of Estimate Only

All Aspects of Escheating to the State of CA Included

Spanish Translation, Printing & Mailing Included

Case: Greendale v. Andersen , Opt-Out Administration

Phoenix Contact: Michael E. Moore
Contact Number: 949.331.0131
Email: mike@phoenixclassaction.com

Requesting Attorney: Brian J. Mankin
Firm: Lauby, Mankin & Lauby, LLP
Contact Number: (951) 320-1444
Email: brian@lmlfirm.com

Assumptions and Estimate are based on information provided by counsel. If class size changes, PSA will need to adjust this Estimate accordingly. Estimate is based on **550** Class Members. PSA assumes class data will be sent in Microsoft Excel or other usable format with no or reasonable additional formatting needed. A rate of \$150 per hour will be charged for any additional analysis or programming.

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

Administrative Tasks:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Manager	\$100.00	2	\$200.00
Programming Database & Setup	\$100.00	1	\$100.00
Toll Free Setup*	\$150.00	1	\$150.00
Call Center & Long Distance	\$2.00	110	\$220.00
NCOA (USPS)	\$137.50	1	\$137.50
Total			\$807.50

* Up to 120 days after disbursement

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

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$100.00	2	\$200.00
Spanish Translation	\$800.00	1	\$800.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.10	550	\$55.00
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.35	550	\$742.50
Estimated Postage (up to 2 oz.)*	\$0.84	550	\$462.00
Static Website	\$100.00	1	N/A
Check Cashing Reminder Postcard Postage Included	\$0.60	115	\$69.17
Total			\$2,328.67

* Prices good for 90 days. Subject to change with the USPS Rate or change in Notice pages or Translation, if any.



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

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	\$0.85	138		\$116.88
Remail Notice Packets	\$0.75	135		\$100.88
Estimated Postage	\$0.61	135		\$82.05
Programming Undeliverables	\$50.00	1		\$50.00
Total				\$514.80

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes				
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item	Estimate
Programming Claims Database	\$150.00	1		\$150.00
Non Opt-Out Processing	\$200.00	1		\$200.00
Case Associate	\$55.00	5		\$275.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$10.00	7		\$70.00
Case Manager	\$85.00	2		\$170.00
Total				\$865.00

Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks				
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item	Estimate
Programming Calculations	\$135.00	2		\$270.00
Disbursement Review	\$135.00	2		\$270.00
Programming Manager	\$95.00	1		\$95.00
QSF Bank Account & EIN	\$135.00	1		\$135.00
Check Run Setup & Printing	\$135.00	4		\$540.00
Mail Class Checks *	\$0.90	549		\$494.10
Estimated Postage	\$0.61	549		\$334.89
Total				\$2,138.99

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



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

Tax Reporting & Reconciliation / Re-Issuance of Checks / Conclusion Reports and Declarations				
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item	Estimate
Case Supervisor	\$115.00	2		\$230.00
Remail Checks & Tax Forms (Postage Included)	\$1.70	110		\$186.66
Case Associate	\$55.00	3		\$165.00
Reconcile Uncashed Checks	\$85.00	6		\$510.00
Conclusion Reports	\$115.00	2		\$230.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	3		\$255.00
Final Reporting & Declarations	\$115.00	3		\$345.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting *	\$750.00	4		\$3,000.00
Check to Cy-Pres	\$150.00	1		Included
Uncashed Checks to the State of California Controllers Office	\$300.00	1		\$300.00
Estimated <u>32</u> Total Class Members				
Total				\$5,221.66

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

Estimate Total: \$11,876.62



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

TERMS AND CONDITIONS

Provisions: The case estimate is in good faith and does not cover any applicable taxes and fees. The estimate does not make any provision for any services or class size not delineated in the request for proposal or stipulations. Proposal rates and amounts are subject to change upon further review, with Counsel/Client, of the Settlement Agreement. Only pre-approved changes will be charged when applicable. No modifications may be made to this estimate without the approval of PSA (Phoenix Settlement Administrators). All notifications are mailed in English language only unless otherwise specified. Additional costs will apply if translation into other language(s) is required. Rates to prepare and file taxes are for Federal and California State taxes only. Additional charges will apply if multiple state tax filing(s) is required. **Pricing is good for ninety (90) days.**

Data Conversion and Mailing: The proposal assumes that data provided will be in ready-to-use condition and that all data is provided in a single, comprehensive Excel spreadsheet. PSA cannot be liable for any errors or omissions arising due to additional work required for analyzing and processing the original database. A minimum of two (2) business days is required for processing prior to the anticipated mailing date with an additional two (2) business days for a National Change of Address (NCOA) update. Additional time may be required depending on the class size, necessary translation of the documents, or other factors. PSA will keep counsel apprised of the estimated mailing date.

Claims: PSA's general policy is to not accept claims via facsimile. However, in the event that facsimile filing of claims must be accepted, PSA will not be held responsible for any issues and/or errors arising out of said filing. Furthermore, PSA will require disclaimer language regarding facsimile transmissions. PSA will not be responsible for any acts or omissions caused by the USPS. PSA shall not make payments to any claimants without verified, valid Social Security Numbers. All responses and class member information are held in strict confidentiality. Additional class members are \$10.00 per opt-out.

Payment Terms: All postage charges and 50% of the final administration charges are due at the commencement of the case and will be billed immediately upon receipt of the data and/or notice documents. PSA bills are due upon receipt unless otherwise negotiated and agreed to with PSA by Counsel/Client. In the event the settlement terms provide that PSA is to be paid out of the settlement fund, PSA will request that Counsel/Client endeavor to make alternate payment arrangements for PSA charges that are due at the onset of the case. The entire remaining balance is due and payable at the time the settlement account is funded by Defendant, or no later than the time of disbursement. Amounts not paid within thirty (30) days are subject to a service charge of 1.5% per month or the highest rate permitted by law.

Tax Reporting Requirements

PSA will file the necessary tax returns under the EIN of the QSF, including federal and state returns. Payroll tax returns will be filed if necessary. Under the California Employment Development Department, all taxes are to be reported under the EIN of the QSF with the exception of the following taxes: Unemployment Insurance (UI) and Employment Training Tax (ETT), employer-side taxes, and State Disability Insurance (SDI), an employee-side tax. These are reported under Defendant's EIN. Therefore, to comply with the EDD payroll tax filing requirements we will need the following information:

1. Defendant's California State ID and Federal EIN.
2. Defendant's current State Unemployment Insurance (UI) rate and Employment Training Tax (ETT) rate. This information can be found in the current year DE 2088, Notice of Contribution Rates, issued by the EDD.
3. Termination dates of the class members, or identification of current employee class members, so we can account for the periods that the wages relate to for each class member.
4. An executed Power of Attorney (Form DE 48) from Defendant. This form is needed so that we may report the UI, SDI, and ETT taxes under Defendant's EIN on their behalf. If this form is not provided we will work with the EDD auditors to transfer the tax payments to Defendant's EIN.
5. Defendant is responsible for reporting the SDI portion of the settlement payments on the class member's W-2. PSA will file these forms on Defendant's behalf for an additional fee and will issue an additional W-2 for each class member under Defendant's EIN, as SDI is reported under Defendant's EIN rather than the EIN of the QSF. The Power of Attorney (Form DE 48) will be needed in order for PSA to report SDI payments.