

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

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

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

MARIA SALGADO, individually, on a
representative basis, and on behalf of all
others similarly situated;

Plaintiff,

vs.

AMERICAN JERKY COMPANY, LLC, a
Delaware Limited Liability Company;
JOBSOURCE, INC., a California
Corporation; JOBSOURCE MIRA LOMA,
INC., a California Corporation; JOBSOURCE
HOLDINGS, INC., a California Corporation;
and DOES 1 through 20, inclusive;

Defendants.

Case No.: CIVDS 2016568
*[Assigned to Hon. David Cohn, Dept S26, for
all purposes]*

**DECLARATION OF TAYLOR
MITZNER WITH RESPECT TO
NOTICE AND SETTLEMENT
ADMINISTRATION**

Complaint filed: 8/3/2020

1 I, Taylor Mitzner, declare as follows:

2 1. I am a Case Manager at Phoenix Settlement Administrators (“Phoenix”), the Court-
3 appointed Class Action Settlement Administrator for *Maria Salgado v. American Jerky Company,*
4 *LLC, et al.* (the “Action”). I have personal knowledge of the facts stated herein and, if called upon
5 to testify, I could and would testify competently to such facts.

6 2. Phoenix was selected by the Parties to provide notice of the Settlement and perform
7 class administration duties in this Action. Pursuant to the Stipulation of Class Action and PAGA
8 Settlement (“Settlement Agreement” or “Settlement”) for this matter, Phoenix was responsible for:
9 (i) preparing, translating, printing, and mailing the *Notice of Class Action Settlement* (“Notice”);
10 (ii) responding to inquiries from Class Members; (iii) determining the validity of letters indicating
11 a request to be excluded from the Class Settlement (“Requests for Exclusion”), written objections
12 to the Class Settlement (“Objections”), and/or dispute regarding the number of Workweeks
13 submitted by Class Members; (iv) calculating the Net Settlement Amount and the Individual
14 Settlement Shares to Class Members; (v) calculating and issuing the Individual Settlement
15 Payments and distributing them to Settlement Class Members and Individual PAGA Payments to
16 Aggrieved Employees; (vi) issuing the payment to Class Counsel for attorneys’ fees and costs, the
17 Enhancement Payment, and the employer/employee payroll taxes to the appropriate taxing
18 authorities; and (vii) such other tasks as set forth in the Settlement Agreement or as the Parties
19 mutually agree or as the Court orders.

20 3. On June 22, 2023, Phoenix received a data file from Defense Counsel for
21 JobSource. On June 27, 2023, Phoenix received a second data file from Defense Counsel for
22 American Jerky. Both files contained names, last known mailing addresses, Social Security
23 numbers, and workweeks during the period from August 3, 2016 to June 6, 2023 (“Class Period”)
24 and from August 3, 2019 to June 6, 2023 (“PAGA Period”) for each Class Member (“Class List”).
25 The final mailing list contained one thousand five hundred sixty-seven (1,567) individuals
26 identified as Class Members.
27
28

1 4. On July 10, 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 July 14, 2023, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail in English,
6 Spanish, and Simplified Chinese to all one thousand five hundred sixty-seven (1,567) Class
7 Members on the Class List. A true and correct copy of the mailed Notice is attached hereto as
8 **Exhibit A.**

9 6. As of the date of this declaration, ninety-eight (98) Notices have been returned to
10 Phoenix. None were returned with a forwarding address. For the ninety-eight (98) Notices returned
11 from the Post Office without a forwarding address, Phoenix attempted to locate a current mailing
12 address using TransUnion TLOxp, one of the most comprehensive address databases available for
13 skip tracing. Of the ninety-eight (98) Notices that were skip traced, ninety-eight (98) updated
14 addresses were obtained and the Notice was promptly re-mailed to those Class Members via first
15 class mail.
16

17 7. As of the date of this declaration, zero (0) Notices remain undeliverable.

18 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Requests for
19 Exclusion from Class Members. The deadline to request exclusion from the Class Settlement was
20 August 14, 2023.

21 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of
22 Objection from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement was August
23 14, 2023.

24 10. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Workweek disputes
25 from Class Members. The deadline for submitting a dispute was August 14, 2023.

26 11. There are one thousand five hundred sixty-seven (1,567) Class Members who did
27 not submit timely and valid Requests for Exclusion and are therefore deemed Settlement Class
28 Members, representing 100% of the Class. Settlement Class Members have worked a collective

total of fifty-one thousand one hundred eight (51,108) Workweeks during the Class Period. Each Workweek is valued at approximately \$8.52.

12. The Net Settlement Amount of \$435,228.43 available to pay Settlement Class Members was determined by subtracting the requested Class Counsel attorneys' fees (\$266,666.67), and Class Counsel costs (\$21,854.90), requested Enhancement Payment to Plaintiff Salgado (\$7,500.00), the PAGA Amount (\$50,000.00), and the requested Settlement Administration Costs (\$18,750.00) from the Gross Settlement Amount (\$800,000.00).

13. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual Settlement Share to be paid is approximately \$3,057.19, the lowest Individual Settlement Share to be paid is approximately \$8.52, while the average Individual Settlement Share to be paid is approximately \$277.75. Settlement Class Members will be issued payment of their Individual Settlement Shares subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with respect to the wages portion of the Individual Settlement Share (the net payment is their "Individual Settlement Payment").

14. Additionally, \$50,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated toward penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Amount"), of which 75%, or \$37,500.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and 25%, or \$12,500.00, of which shall be paid to all current and former hourly non-exempt individuals who are or were employed by Defendant during the PAGA Period. There are nine hundred sixty (960) Aggrieved Employees who worked a total of twenty-five thousand three hundred fifty-five (25,355) workweeks during the PAGA Period. The highest Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$100.08, and the average Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$13.02.

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

16. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$18,750.00. This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the

1 settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as
2 **Exhibit B.**

3
4 I declare under penalty of perjury of the laws of the State of California that the foregoing
5 is true and correct.

6 Executed this 28th of August 2023, at Orange, California.

7
8  _____
9 TAYLOR MITZNER

Exhibit A

COURT APPROVED NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT

Salgado v. American Jerky Company, LLC, and JobSource Mira Loma, Inc.

(San Bernardino County Superior Court, Case No. CIVDS2016568)

***The San Bernardino County Superior Court authorized this Notice. Read it carefully!
It's not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.***

You may be eligible to receive money from a class action lawsuit (“Action”) against American Jerky Company, LLC (“American Jerky”) and JobSource Mira Loma, Inc. (“JobSource”) (collectively, American Jerky and JobSource are referred to as “Defendants”) for alleged unpaid wage claims.

The Action was filed by a former employee of JobSource that was placed to work at the American Jerky facility, and seeks payment of unpaid wages, statutory damages and penalties, interest and attorneys’ fees on behalf of the “Class Members” defined as all current and former nonexempt who, during the Class Period (which is August 3, 2016, through June 6, 2023), either: (1) were directly employed by American Jerky, or (2) were directly employed by JobSource and assigned to work at the American Jerky Facility (located at 2400 E. Francis St., Ontario, California 91761). The Action also seeks penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all “Aggrieved Employees” defined as all current and former nonexempt who, during the PAGA Period (which is August 3, 2019, through June 6, 2023), either: (1) were directly employed by American Jerky, or (2) were directly employed by JobSource and assigned to work at the American Jerky Facility

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

«First_Name» «Last_Name» «PSA_ID»

Two Parts	Weeks Worked During: Class Period (Class Member) and PAGA Period (Aggrieved Employee)	Your Estimated Share
Class Member	«Class_Weeks» (During Class Period)	«Class_Amt» (Individual Class Payment)
Aggrieved Employee	«PAGA_Weeks» (During PAGA Period)	«PAGA_Amt» (Individual PAGA Payment)

Based on Defendants’ records, and the Parties’ current assumptions, your Individual Class Payment (less withholding) and your Individual PAGA Payment are shown in the chart above, along with the Workweeks you are credited with working during the Class Period and PAGA Period, respectively, according to Defendants’ records. Please note: individuals that were directly employed by JobSource and assigned to work at the American Jerky Facility will only be credited for a Workweek when at least one day during the respective calendar week was worked at the American Jerky Facility. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on several factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment then, according to Defendants’ records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you did not work during the PAGA Period.)

If you believe that you worked more weeks during either period than Defendants’ records show in the chart above, you can submit a challenge by August 14, 2023 (“**Response Deadline**”). See **Section 4** of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendants to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendants.

If you worked for Defendants during the Class Period and/or the PAGA Period, you have a few options as shown in the Chart below:

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING AND RECEIVE A SETTLEMENT PAYMENT	If you want to receive your full settlement payment, then no further action is required on your part. You will automatically receive a settlement payment 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 Claims described in Section 3 .
EXCLUDE YOURSELF	If you do <u>not</u> 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 August 14, 2023 (see Section 6 for more details on how to opt-out). If you opt-out, you will no longer be a Class Member, and you will (1) <u>not</u> receive an Individual Class Payment, but you will preserve your right to pursue the Released Class Claims described below subject to applicable statutes of limitations, and (2) be barred from filing an objection to the settlement. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendants must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue PAGA Released Claims. See Section 6 of this Notice.
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 stating why you object to the settlement by August 14, 2023 (see Section 7 for details on how to object).
DISPUTE THE NUMBER OF WEEKS WORKED	If you believe the number of workweeks that you were credited with working in the chart above is incorrect, you may submit a written dispute to the Administrator (see Section 4 for more details on how to dispute your credited Weeks Worked). Defendants’ records will be presumed correct, but you may provide evidence to the Administrator showing how many Work Weeks you believe you should be credited.

YOU MAY ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING, BUT IT’S NOT REQUIRED	
DATE: SEPTEMBER 25, 2023 TIME: 9:00 A.M.	At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement. You don’t have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court’s virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff and Class Representative, Maria Salgado, is a former JobSource employee that was assigned to work at the American Jerky Facility. The Action accuses Defendants of violating California labor laws due to the alleged: failure to pay minimum and overtime wages, failure to provide meal periods and rest breaks and failure to pay meal and rest period premiums, failure to timely pay wages each period and upon separation of employment, and failure to provide accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) (“PAGA”). Plaintiff is represented by attorneys in the Action (“Class Counsel”). See Section 9 below for their contact information.

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

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

So far, the Court has made no determination whether Defendants or Plaintiff are correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendants hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement (“Agreement”) and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendants have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court’s Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendants do not admit any violations or concede the merit of any claims.

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

Questions? Please Call: (800) 523-5773

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

1. Defendants Will Pay \$800,000 as the Settlement Amount. Defendants have agreed to deposit the Settlement Amount into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Settlement Amount to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorneys' fees and expenses, the Administrator's Costs, and PAGA Penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendants will fund the Settlement not more than 30 days after the Judgment entered by the Court becomes final. The Judgment will be final upon the later of: (i) if no appeal is filed, the expiration date of the time for the filing or noticing of any appeal from, or other challenge to, the Court's Judgment (i.e., 61 calendar days after notice of entry of the Court's Judgment); (ii) the date on which the time for any appeal arising from any objection filed by a Class Member to the settlement has passed, if one or more objections to the settlement are filed, and (iii) if an appeal is taken, the date on which any reviewing court issues a decision, the time for further appeal has expired, and the trial court has regained jurisdiction

2. Court Approved Deductions from Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:

- A. Up to one-third of the Settlement Amount to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$30,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
- B. Up to \$7,500 to the Class Representative as a Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. The Class Representative's Service Payment will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
- C. Up to \$18,750.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
- D. Up to \$50,000 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% to Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees, which will be divided based on their share of Weeks Worked during the PAGA Period.

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the remainder (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Weeks Worked during the Class Period.

4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendants are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 80% to penalties and interest ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendants will separately pay employer payroll taxes they owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

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

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

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

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you opt-out of the Settlement no later than the Response Deadline. See Section 6 of this Notice for details on how to Opt-Out.

7. The Proposed Settlement Will be Void If the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendants have agreed that, in either case, the Settlement will be void; Defendants will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendants.

8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Phoenix Settlement Administrators (the “Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ Requests for Exclusion and Objections (if any). The Administrator will also decide any Disputes over weeks worked, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator’s contact information is contained in Section 9 of this Notice.

9. Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendants have fully funded the Settlement Amount and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendants or related entities for wages based on the facts alleged in the Action for the duration of the Class Period and PAGA Period, which are resolved by this Settlement.

The Participating Class Members will be bound by the following release: All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective representatives, agents, heirs, and assigns, release the Released Parties from the claims stated in the Complaint, or that reasonably could have been alleged based upon the factual allegations 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 timely pay wages upon separation of employment, (f) failure to provide accurate itemized wage statements, (g) unfair and unlawful competition, and (h) all other claims for statutory penalties based on the facts or claims alleged in the Complaint (the “Released Class Claims”). The operative release period for the Released Class Claims is the Class Period. Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

10. Release of Released PAGA Claims. After the Court’s judgment is final, and Defendants have paid the Settlement Amount (and separately paid the employer-side payroll taxes), Plaintiff on behalf of herself, the State of California and the LWDA shall release the Released Parties from 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 alleged or that reasonably could have been alleged based on the factual allegations in the Complaint and in the relevant LWDA notice letter, 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 timely pay wages each period and upon separation of employment, (f) failure to provide accurate itemized wage statements, (g) failure to provide suitable seating, and (h) all other claims for civil penalties recoverable under the Private Attorneys General Act, Labor Code §§ 2698 *et seq.* based on the facts or claims alleged in the Complaint. The Released PAGA Claims do not release any Aggrieved Employees’ claims for wages or statutory penalties (“Released PAGA Claims.”) The time period governing the Released PAGA Claims shall be any time during the PAGA Period.

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

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Weeks Worked by all Participating Class Members during the Class Period, and (b) multiplying the result by the number of Weeks Worked by each individual Participating Class Member during the Class Period.

2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$12,500 by the total number of Weeks Worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period and (b) multiplying the result by the number of Weeks Worked by each individual Aggrieved Employee during the PAGA Period.

3. Disputing Weeks Worked. The number of weeks you worked during the Class Period and PAGA Period, as recorded in Defendants’ records, are stated in the first page of this Notice. You have until August 14, 2023 (“Response Deadline”) to dispute the number of Workweeks credited to you by submitting evidence to the Administrator.

You need to support your dispute by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendants’ calculation of weeks worked based on Defendants’ records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek challenges based on your submission and on input from Class Counsel and Defendants’ Counsel. The Administrator’s decision is final. You can’t appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members and Aggrieved Employees. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (*i.e.*, every Class Member who does not opt-out) and Aggrieved Employee. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.

2. Aggrieved Employees Only. If you opted out of the Class settlement, but qualify as an Aggrieved Employee, then the Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee, including those who opt out of the Class Settlement.

Your check will be sent to the same address as this Notice. If you change your address, be sure to notify the Administrator as soon as possible. Section 9 of this Notice has the Administrator’s contact information.

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

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” letter/card postmarked no later than August 14, 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 CLASS IN THE AMERICAN JERKY LAWSUIT. I UNDERSTAND THAT IF I ASK TO BE EXCLUDED FROM THE SETTLEMENT CLASS, I WILL NOT RECEIVE MY INDIVIDUAL CLASS PAYMENT FROM THIS LAWSUIT.”

Any person who submits a timely Request for Exclusion from the Class Claims (1) will not have any rights under this Settlement, including the right to object, appeal or comment on the Settlement; (2) will not be entitled to receive an Individual Class Payment; (3) will preserve the right to pursue the Released Class Claims, and (4) will not be bound by this Settlement, or the Judgment.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement remain eligible for Individual PAGA Payments.

If you do not want to participate in the Settlement, the Administrator will exclude you based on timely receipt of a writing communicating your request to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as Salgado v. American Jerky Company, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and last four digits of social security number or your date of birth for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **Send your request to be excluded to the Administrator by August 14, 2023 (the “Response Deadline”), or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator’s contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Settlement may wish to object. **The deadline for sending written objections to the Administrator is August 14, 2023 (the “Response Deadline”).**

If you wish to object to the proposed Settlement, you or your own attorney must submit a written objection, and the objection must include your full name, address, telephone number, last four digits of the social security number or date of birth, signature, and dates of employment with Defendants, in addition to the case name and number (Salgado v. American Jerky Company, Case No. CIVDS2016568), the basis for the objection, including any legal support and each specific reason in support of the objection, as well as any documentation or evidence in support thereof. Additionally, if you are represented by an attorney, the objection must include the name and address of your attorney. This objection and all supporting information must be sent to the Administrator at the address listed in Section 9, **postmarked** on or before **August 14, 2023**.

If you do not comply with these procedures and the deadline for objections, the Court may not consider your objection at the Final Approval Hearing, and you may lose the right to contest the approval of the Settlement. You are still eligible to receive a settlement payment should the settlement become Final even if you object to the settlement. 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.

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

8. WHEN IS THE FINAL APPROVAL HEARING?

On September 25, 2023, the Court will hold a public hearing in in Department S26 of the Superior Court for the State of California, County of San Bernardino, 247 West 3rd Street, San Bernardino, CA 92415, for the purposes of determining whether the proposed Settlement is fair, adequate and reasonable and should be approved, whether to approve Class Counsel’s applications for attorneys’ fees and costs, whether to approve the payments to the LWDA, and whether to approve Plaintiff’s request for the service award. This hearing may be continued or rescheduled by the Court. Objectors to the proposed settlement will be provided notice in the event that the Final Approval Hearing is continued to a later date. Class Members who support the proposed Settlement do not need to appear at the hearing and do not need to take any other action to indicate their approval. Class Members who object to the proposed Settlement are not required to attend the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

If you have questions about this Notice, the process to Opt-Out or Object, or the Settlement, or if you did not receive this Notice in the mail and you believe that you are or may be a member of the Class, you should contact the Administrator for more information or to request that a copy of this Notice be sent to you in the mail.

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

If you wish to communicate directly with Class Counsel, you may contact them at the contact information noted here:

Class Counsel
Brian Mankin, Esq. <i>brian@LMLfirm.com</i> Peter Carlson, Esq. <i>peter@LMLfirm.com</i> Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444

You may also seek advice and guidance from your own private attorney at your own expense, if you so desire.

This Notice is only a summary. For more detailed information, you may review the Settlement Agreement, containing the complete terms of the proposed Settlement, which is on file with the Court and attached to the Declaration of Brian J. Mankin in Support of Motion for Preliminary Approval of Class Action Settlement filed on May 12, 2023 and which is available to be inspected at any time during regular business hours the Office of the Clerk, San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415.

DO NOT TELEPHONE THE SUPERIOR COURT TO OBTAIN INFORMATION ABOUT THE SETTLEMENT

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void you should consult the Unclaimed Property Fund for instructions on how to retrieve the funds.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA APROBADA POR EL TRIBUNAL

Salgado contra American Jerky Company, LLC, y JobSource Mira Loma, Inc.

(Tribunal Superior del condado de San Bernardino, Caso n° CIVDS2016568)

El Tribunal Superior del Condado de San Bernardino autorizó este Aviso. Léalo detenidamente.***No es correo basura, ni spam, ni un anuncio, ni una solicitud de un abogado. No le están demandando.***

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva (“Acción”) contra American Jerky Company, LLC (“American Jerky”) y JobSource Mira Loma, Inc. (“JobSource”) (colectivamente, American Jerky y JobSource son referidos como “Demandados”) por supuestas reclamaciones de salarios no pagados.

La Demanda fue presentada por un antiguo empleado de JobSource que fue colocado a trabajar en la instalación de American Jerky, y busca el pago de salarios no pagados, daños y perjuicios legales y sanciones, intereses y honorarios de abogados en nombre de los “Miembros de la Clase” definidos como todos los actuales y antiguos no exentos que, durante el Periodo de la Clase (que va desde el 3 de agosto de 2016 hasta el 6 de junio de 2023), o bien: (1) fueron empleados directos de American Jerky, o (2) fueron empleados directos de JobSource y asignados a trabajar en las instalaciones de American Jerky (situadas en 2400 E. Francis St, Ontario, California 91761). La Acción también busca sanciones en virtud de la Ley del Fiscal General Privado de California (“PAGA”) para todos los “Empleados Agraviados” definidos como todos los actuales y antiguos no exentos que, durante el Periodo PAGA (que es del 3 de agosto de 2019 al 6 de junio de 2023), o bien: (1) fueron empleados directamente por American Jerky, o (2) fueron empleados directamente por JobSource y asignados a trabajar en la Instalación de American Jerky

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que los Demandados financien Pagos Colectivos Individuales a los Miembros Colectivos, y (2) un Acuerdo PAGA que requiere que los Demandados financien Pagos PAGA Individuales a los Empleados Agraviados y paguen sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”).

«First_Name» «Last_Name» «PSA_ID»

Dos partes	Semanas trabajadas durante: Período de la Clase (Miembro de la Clase) y Período PAGA (Empleado perjudicado)	Su cuota estimada
Miembro de la clase	«Class_Weeks» (Durante el periodo de clase)	«Class_Amt» (Pago individual por clase)
Empleado agraviado	«PAGA_Weeks» (Durante el periodo PAGA)	«PAGA_Amt» (Pago PAGA individual)

Sobre la base de los registros de los Demandados, y las suposiciones actuales de las Partes, su Pago Individual del Grupo (menos la retención) y su Pago Individual PAGA se muestran en el cuadro anterior, junto con las Semanas Laborales que se le acreditan como trabajadas durante el Período del Grupo y el Período PAGA, respectivamente, según los registros de los Demandados. Tenga en cuenta: las personas que fueron empleadas directamente por JobSource y asignadas a trabajar en la Planta de American Jerky sólo se les acreditará una Semana Laboral cuando al menos un día durante la respectiva semana natural se trabajó en la Planta de American Jerky. La cantidad real que pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago PAGA Individual, entonces, según los registros de los Demandados, usted no tiene derecho a un Pago PAGA Individual en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Periodo PAGA).

Si cree que trabajó más semanas durante cualquiera de estos periodos de las que los registros de los Demandados muestran en la tabla anterior, puede presentar una impugnación antes del 14 de agosto de 2023 (“**Plazo de respuesta**”). Véase la **Sección 4** de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado esta Notificación. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación definitiva. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y comprendido cuidadosamente. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará a la Demandante y a los abogados de la Demandante (“Abogados del Grupo”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue a los Demandados a realizar pagos en virtud del Acuerdo y que obligue a los Miembros del Grupo y a los Empleados Agraviados a renunciar a sus derechos a hacer valer determinadas reclamaciones contra los Demandados.

Si usted trabajó para los Demandados durante el Periodo de la Demanda Colectiva y/o el Periodo PAGA, tiene algunas opciones, como se muestra en el cuadro siguiente:

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO DE LIQUIDACIÓN	Si desea recibir la totalidad del pago del acuerdo, no es necesaria ninguna otra acción por su parte. Recibirá automáticamente el pago del acuerdo si el Acuerdo recibe la aprobación final del Tribunal. Usted quedará vinculado por los términos del Acuerdo de Liquidación y renunciará a su derecho a demandar por las Demandas Colectivas Exoneradas descritas en la Sección 3 .
EXCLUIRSE	Si <u>no desea</u> participar en la liquidación de las demandas colectivas, puede “optar por excluirse” de la misma. Si opta por excluirse, deberá presentar una Solicitud de Exclusión antes del 14 de agosto de 2023 (consulte la Sección 6 para obtener más detalles sobre cómo excluirse). Si opta por la exclusión, dejará de ser Miembro del grupo y (1) <u>no</u> recibirá un Pago individual del grupo, pero conservará su derecho a presentar las Demandas colectivas exoneradas descritas a continuación con sujeción a las leyes de prescripción aplicables, y (2) se le prohibirá presentar una objeción al acuerdo. Usted no puede optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. Los Demandados deben pagar Pagos PAGA Individuales a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de presentar Reclamaciones PAGA Liberadas. Consulte la Sección 6 de este Aviso.
OBJETAR	Si decide objetar al acuerdo con respecto a las Demandas Colectivas porque lo considera injusto o irrazonable, debe presentar una Objeción indicando por qué objeta al acuerdo antes del 14 de agosto de 2023 (véase la Sección 7 para más detalles sobre cómo objetar).
IMPUGNAR EL NÚMERO DE SEMANAS TRABAJADAS	Si cree que el número de Semanas Laborales que se le acreditaron en la tabla anterior es incorrecto, puede presentar una disputa por escrito al Administrador (consulte la Sección 4 para obtener más detalles sobre cómo disputar sus Semanas Laborales acreditadas). Los registros de los Demandados se presumirán correctos, pero usted puede aportar pruebas al Administrador que demuestren cuántas Semanas de Trabajo cree que se le deberían acreditar.

PUEDE ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL, PERO NO ES OBLIGATORIO	
FECHA: 25 DE SEPTIEMBRE DE 2023 HORA 9:00 A.M.	En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo. No tiene que asistir, pero sí tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio coste), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros del Grupo participantes pueden oponerse verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Definitiva. Véase la Sección 8 de este Aviso.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA ACCIÓN?

La Demandante y Representante de la Clase, María Salgado, es una antigua empleada de JobSource que fue asignada a trabajar en la instalación de American Jerky. La Demanda acusa a los Demandados de violar las leyes laborales de California debido a la supuesta: falta de pago de salarios mínimos y horas extras, falta de provisión de períodos de comida y descansos y falta de pago de primas por períodos de comida y descanso, falta de pago puntual de los salarios cada período y a la separación del empleo, y falta de provisión de declaraciones salariales detalladas precisas. Basándose en las mismas reclamaciones, la Demandante también ha hecho valer una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados de California (Código Laboral §§ 2698, y siguientes) (“PAGA”). La Demandante está representada por abogados en la Demanda Colectiva (“Abogados del Grupo”). Consulte la Sección 9 a continuación para obtener su información de contacto.

Los Demandados niegan rotundamente haber violado ninguna ley ni haber dejado de pagar ningún salario y sostienen que cumplieron todas las leyes aplicables.

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

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si los Demandados o la Demandante tienen razón en cuanto al fondo. Mientras tanto, la Demandante y los Demandados contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda negociando para poner fin al caso mediante un acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Mediante la firma de un extenso acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y acordando solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, la Demandante y los Demandados han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Definitiva del Tribunal. Ambas partes están de

¿Tiene preguntas? Llame al: (800) 523-5773

acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, los Demandados no admiten ninguna violación ni conceden el mérito de ninguna reclamación.

La Demandante y los Abogados del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es un buen negocio para usted porque consideran que (1) los Demandados han acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuado; y (2) el Acuerdo es lo mejor para los Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. Los Demandados Pagarán \$800,000 como Importe del Acuerdo. Los Demandados han acordado depositar el Monto del Acuerdo en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Monto del Acuerdo para pagar los Pagos Individuales de la Clase, los Pagos Individuales PAGA, el Pago por Servicios del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los abogados del Abogado de la Clase, los Costos del Administrador y las Multas PAGA que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés). Suponiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Definitiva, los Demandados financiarán el Acuerdo no más de 30 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva cuando ocurra lo último de lo siguiente (i) si no se presenta apelación, la fecha de vencimiento del plazo para la presentación o notificación de cualquier apelación u otra impugnación de la Sentencia del Tribunal (es decir, 61 días naturales después de la notificación de la entrada en vigor de la Sentencia del Tribunal); (ii) la fecha en la que haya transcurrido el plazo para cualquier apelación derivada de cualquier objeción presentada por un Miembro del Grupo al acuerdo, si se presentan una o más objeciones al acuerdo, y (iii) si se presenta una apelación, la fecha en la que cualquier tribunal revisor emita una decisión, haya transcurrido el plazo para una nueva apelación y el tribunal de primera instancia haya recuperado la jurisdicción.

2. Deducciones del Acuerdo Aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, la Demandante y/o los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo, cuyos importes serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Definitiva:

- A. Hasta un tercio del Monto del Acuerdo a los Abogados del Grupo por concepto de honorarios de abogados y hasta \$30,000 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin recibir pago alguno.
- B. Hasta \$7,500 al Representante de la Clase como Pago por Servicios por presentar la Demanda, trabajar con el Abogado de la Clase y representar a la Clase. El Pago por Servicios del Representante de la Clase será el único dinero que la Demandante recibirá aparte del Pago Individual de la Clase de la Demandante y cualquier Pago PAGA Individual.
- C. Hasta \$18,750.00 al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
- D. Hasta \$50,000 para las sanciones PAGA, asignados en un 75% al pago PAGA de la LWDA y en un 25% a los pagos PAGA individuales a todos los empleados perjudicados, que se dividirán en función de su cuota de semanas trabajadas durante el período PAGA.

3. Liquidación Neta Distribuida a los Miembros del Grupo. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del remanente (el “Acuerdo Neto”) realizando Pagos Individuales del Grupo a los Miembros del Grupo Participantes en función de sus Semanas Trabajadas durante el Periodo del Grupo.

4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los miembros del grupo. La Demandante y los Demandados solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual del Grupo a salarios impositivos (“Porción Salarial”) y del 80% a sanciones e intereses (“Porción No Salarial”). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los Formularios W-2 del IRS (Servicio de Impuestos de los Estados Unidos). Los Demandados pagarán por separado los impuestos sobre nóminas de los empleadores que adeuden sobre la Porción Salarial. Los Pagos Individuales PAGA se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador reportará los Pagos Individuales PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales del Grupo en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque la Demandante y los Demandados han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está asesorando sobre si sus pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna duda sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesidad de cobrar con prontitud los cheques de pago. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales de Clase y Pagos Individuales PAGA mostrará la fecha en la que vence el cheque (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador de California a su nombre.

Si el dinero que representa su cheque se envía al Fondo de Propiedad No Reclamada del Interventor, deberá consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

¿Tiene preguntas? Llame al: (800) 523-5773

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo. Se le tratará como Miembro del grupo participante, participando plenamente en el Acuerdo colectivo, a menos que opte por excluirse del Acuerdo a más tardar en la Fecha límite de respuesta. Consulte la Sección 6 de este Aviso para más detalles sobre cómo Optar por la Exclusión.

7. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal deniega la Aprobación Definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Definitiva del Acuerdo o se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. La Demandante y los Demandados han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo será nulo; los Demandados no pagarán ningún dinero y los Miembros del Grupo no liberarán ninguna reclamación contra los Demandados.

8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Phoenix Settlement Administrators (el “Administrador”) para que envíe esta Notificación, calcule y efectúe los pagos, y procese las Solicitudes de Exclusión y las Objeciones de los Miembros del Grupo (si las hubiera). El Administrador también decidirá cualquier Disputa sobre las semanas trabajadas, enviará y reenviará los cheques de liquidación y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar la Liquidación. La información de contacto del Administrador figura en la Sección 9 de este Aviso.

9. Liberación de los Miembros del Grupo Participantes. Una vez que la Sentencia sea definitiva y los Demandados hayan financiado íntegramente el Importe del Acuerdo y pagado por separado todos los impuestos sobre las nóminas de los empleadores, los Miembros del Grupo Participantes estarán legalmente impedidos de hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo colectivo, no podrá demandar, seguir demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra los Demandados o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos alegados en la Acción durante la duración del Período colectivo y el Período PAGA, que se resuelven mediante este Acuerdo.

Los Miembros del Grupo Participantes quedarán vinculados por la siguiente exoneración: Todos los Miembros de la Clase Participantes, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, herederos y cesionarios, liberan a las Partes Exoneradas de las reclamaciones declaradas en la Demanda, o que razonablemente podrían haberse alegado en base a las alegaciones de hecho 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 períodos de comida, (d) incumplimiento en la provisión de períodos de descanso, (e) incumplimiento en el pago oportuno de salarios al momento de la separación del empleo, (f) incumplimiento en la provisión de declaraciones salariales detalladas precisas, (g) competencia desleal e ilegal, y (h) todas las demás reclamaciones por sanciones legales basadas en los hechos o reclamaciones alegados en la Demanda (las “Reclamaciones Colectivas Exoneradas”). El período de exoneración operativo para las Reclamaciones colectivas exoneradas es el Período de la demanda colectiva. Los Miembros Participantes de la Clase no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido improcedente, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro de desempleo, incapacidad, seguridad social, indemnización laboral, o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de la Clase.

10. Liberación de Reclamaciones PAGA Liberadas. Después de que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y los Demandados hayan pagado el Monto del Acuerdo (y pagado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador), la Demandante en su propio nombre, el Estado de California y la LWDA liberarán a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones PAGA que la Demandante alegó contra las Partes Exoneradas, en nombre de los Empleados Agraviados y el Estado de California, con base en los hechos alegados o que razonablemente pudieron haber sido alegados con base en las alegaciones de hecho en la Demanda y en la carta de notificación relevante de la LWDA, incluidas todas las reclamaciones PAGA por las que se solicitan sanciones civiles basadas en (a) el impago de salarios mínimos, (b) el impago de salarios por horas extraordinarias, (c) el impago de períodos de comida, (d) el impago de períodos de descanso, (e) el impago puntual de salarios cada período y tras la separación del empleo, (f) el impago de declaraciones salariales detalladas y precisas, (g) el impago de asientos adecuados, y (h) todas las demás reclamaciones por sanciones civiles recuperables en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados, Código Laboral §§ 2698 y siguientes basadas en los hechos o reclamaciones alegados en la Demanda. Las Reclamaciones PAGA Liberadas no liberan ninguna reclamación de los Empleados Agraviados por salarios o sanciones legales (“Reclamaciones PAGA Liberadas”). El período de tiempo que rige las Reclamaciones PAGA Liberadas será cualquier momento durante el Período PAGA.

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

1. Pagos Individuales del Grupo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Grupo (a) dividiendo el Importe Neto del Acuerdo por el número total de Semanas Trabajadas por todos los Miembros del Grupo Participantes durante el Período del Grupo, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Trabajadas por cada Miembro del Grupo Participante individual durante el Período del Grupo.

2. Pagos PAGA Individuales. El Administrador calculará los Pagos PAGA Individuales (a) dividiendo \$12,500 por el número total de Semanas Trabajadas por todos los Empleados Agraviados durante el Período PAGA y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Trabajadas por cada Empleado Agraviado individual durante el Período PAGA.

3. Disputa de las Semanas Trabajadas. El número de semanas que usted trabajó durante el Período de la Demanda Colectiva y el Período PAGA, según consta en los registros de los Demandados, se indica en la primera página de esta Notificación.

¿Tiene preguntas? Llame al: (800) 523-5773

Tiene hasta el 14 de agosto de 2023 (“Plazo de respuesta”) para impugnar el número de Semanas de Trabajo que se le atribuyen presentando pruebas al Administrador.

Es necesario que apoye su disputa enviando copias de los talones de pago u otros registros. El administrador aceptará como exacto el cálculo de las semanas trabajadas basado en los registros de los Demandados, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de semanas trabajadas basándose en su envío y en las aportaciones de los Abogados del Grupo y de los Abogados de los Demandados. La decisión del Administrador es definitiva. No puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO COBRARÉ?

1. Miembros de la Clase Participantes y Empleados Agraviados. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un cheque único a cada Miembro del grupo participante (es decir, a cada Miembro del grupo que no opte por no participar) y Empleado perjudicado. El cheque único combinará el Pago colectivo individual y el pago PAGA individual.

2. Sólo Empleados Agraviados. Si usted optó por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero califica como Empleado Agraviado, entonces el Administrador enviará, por correo de EE.UU., un solo cheque de Pago PAGA Individual a cada Empleado Agraviado, incluyendo a aquellos que optaron por no participar en el Acuerdo Colectivo.

Su cheque se enviará a la misma dirección que este aviso. Si cambia de dirección, asegúrese de notificarlo al Administrador lo antes posible. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Si **no desea** tomar parte en la liberación de las Demandas Colectivas en el Acuerdo, puede excluirse enviando al Administrador del Acuerdo una carta/tarjeta de “Solicitud de Exclusión” con matasellos no posterior al 14 de agosto de 2023 con su nombre completo, dirección, número de teléfono, cuatro últimos dígitos de su número de seguridad social o su fecha de nacimiento y firma. La Solicitud de Exclusión deberá indicar:

“DESEO SER EXCLUIDO DE LA DEMANDA COLECTIVA DE AMERICAN JERKY.
ENTIENDO QUE SI SOLICITO SER EXCLUIDO DE LA DEMANDA COLECTIVA, NO
RECIBIRÉ MI PAGO INDIVIDUAL DE LA CLASE DE ESTA DEMANDA”.

Cualquier persona que presente a tiempo una Solicitud de Exclusión de las Demandas Colectivas (1) no tendrá ningún derecho en virtud de este Acuerdo, incluido el derecho a objetar, apelar o hacer comentarios sobre el Acuerdo; (2) no tendrá derecho a recibir un Pago Colectivo Individual; (3) conservará el derecho a proseguir con las Demandas Colectivas Exoneradas, y (4) no estará vinculada por este Acuerdo, ni por la Sentencia.

No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros del grupo que se excluyan del Acuerdo colectivo seguirán siendo elegibles para los Pagos PAGA individuales.

Si no desea participar en el Acuerdo, el Administrador le excluirá a partir de la recepción puntual de un escrito comunicando su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como Salgado v. American Jerky Company, e incluir sus datos identificativos (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y los cuatro últimos dígitos del número de la Seguridad Social o su fecha de nacimiento a efectos de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona realiza la solicitud por usted, ésta no será válida. **Envíe su solicitud de exclusión al Administrador antes del 14 de agosto de 2023 (la “Fecha límite de respuesta”), o no será válida.** La sección 9 de la Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OPONERME AL ACUERDO?

Sólo los Miembros del Grupo Participantes tienen derecho a objetar al Acuerdo. Un Miembro del Grupo Participante que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo puede desear objetar. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 14 de agosto de 2023 (la “Fecha límite de respuesta”).**

Si desea objetar al Acuerdo propuesto, usted o su propio abogado deben presentar una objeción por escrito, y la objeción debe incluir su nombre completo, dirección, número de teléfono, cuatro últimos dígitos del número de la seguridad social o fecha de nacimiento, firma y fechas de empleo con los Demandados, además del nombre y número del caso (Salgado contra American Jerky Company, Caso n° CIVDS2016568), la base de la objeción, incluyendo cualquier apoyo legal y cada razón específica en apoyo de la objeción, así como cualquier documentación o prueba en apoyo de la misma. Además, si está representado por un abogado, la objeción debe incluir el nombre y la dirección de su abogado. Esta objeción y toda la información justificativa deberán enviarse al Administrador a la dirección indicada en la Sección 9, **con matasellos del 14 de agosto de 2023 o anterior.**

Si no cumple con estos procedimientos y con el plazo para presentar objeciones, es posible que el Tribunal no considere su objeción en la Audiencia de Aprobación Definitiva y que pierda el derecho a impugnar la aprobación del Acuerdo. Seguirá teniendo derecho a recibir el pago del acuerdo en caso de que éste se convierta en definitivo, incluso si presenta una objeción al mismo. Presentar una objeción no preserva el derecho a apelar una sentencia definitiva. Más bien, el derecho a apelar se preserva convirtiéndose en parte

¿Tiene preguntas? Llame al: (800) 523-5773

del expediente interviniendo oportuna y adecuadamente o presentando una moción para anular la sentencia antes de la entrada de la sentencia.

Alternativamente, un Miembro del grupo participante puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que objete a su costa) asistiendo a la Audiencia de aprobación final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para decir al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener información específica sobre la Audiencia de Aprobación Definitiva.

8. ¿CUÁNDO ES LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL?

El 25 de septiembre de 2023, el Tribunal celebrará una audiencia pública en el Departamento S26 del Tribunal Superior del Estado de California, Condado de San Bernardino, 247 West 3rd Street, San Bernardino, CA 92415, con el fin de determinar si el Acuerdo propuesto es justo, adecuado y razonable y debe aprobarse, si se aprueban las solicitudes de los Abogados del grupo de Demandantes de honorarios de abogados y costas, si se aprueban los pagos a la LWDA y si se aprueba la solicitud de la Demandante de la indemnización por servicios prestados. Esta audiencia puede ser continuada o reprogramada por el Tribunal. Los objetores al acuerdo propuesto serán notificados en caso de que la Audiencia de Aprobación Definitiva se prorrogue a una fecha posterior. Los Miembros de la Clase que apoyen el Acuerdo propuesto no necesitan comparecer en la audiencia y no necesitan realizar ninguna otra acción para indicar su aprobación. Los Miembros del Grupo que se opongan al Acuerdo propuesto no están obligados a asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Si tiene alguna pregunta sobre este Aviso, el proceso para optar por no participar u objetar, o el Acuerdo, o si no recibió este Aviso por correo y cree que es o puede ser miembro del Grupo, debe ponerse en contacto con el Administrador para obtener más información o para solicitar que se le envíe una copia de este Aviso por correo.

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

Si desea comunicarse directamente con los Abogados del Grupo, puede ponerse en contacto con ellos a través de la información de contacto que se indica aquí:

Abogado de la clase
Brian Mankin, Esq. <i>brian@LMLfirm.com</i> Peter Carlson, Esq. <i>peter@LMLfirm.com</i> Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444

Si lo desea, también puede solicitar el asesoramiento y la orientación de su abogado particular, corriendo usted con los gastos.

Este Aviso es sólo un resumen. Para obtener información más detallada, puede revisar el Acuerdo del Arreglo, que contiene los términos completos del Arreglo propuesto, que se encuentra archivado en el Tribunal y adjunto a la Declaración de Brian J. Mankin en Apoyo a la Moción para la Aprobación Preliminar del Arreglo de la Demanda Colectiva presentada el 12 de mayo de 2023 y que está disponible para ser inspeccionado en cualquier momento durante el horario de atención regular en la Oficina del Secretario, Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicada en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415.

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

10. ¿QUÉ OCURRE SI PIERDO MI CHEQUE DE LIQUIDACIÓN?

Si pierde o extravía su cheque de liquidación antes de cobrarlo, el Administrador se lo sustituirá siempre que solicite la sustitución antes de la fecha de nulidad que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya es nulo, deberá consultar al Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ OCURRE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

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

¿Tiene preguntas? Llame al: (800) 523-5773

法院批准集体诉讼和解通知

Salgado 诉 American Jerky Company, LLC 及 JobSource Mira Loma, Inc.

(圣贝纳迪诺县高等法院, 案件编号: CIVDS2016568)

**圣贝纳迪诺县高等法院已批准本通知。仔细阅读
这不是垃圾邮件、垃圾邮件、广告或律师招揽。您没有被起诉。**

您可能有资格从针对 American Jerky Company, LLC (“American Jerky”) 和 JobSource Mira Loma, Inc. (“JobSource”) (统称为 American Jerky 和 JobSource) 涉嫌拖欠工资的集体诉讼 (“诉讼”) 中获得赔偿金。

该诉讼由 JobSource 的一名前雇员提起, 该雇员曾在 American Jerky 工厂工作, 并代表“集体成员”(所有现任和前任非豁免成员, 他们在集体诉讼期间(即 2016 年 8 月 3 日至 2023 年 6 月 6 日))寻求支付拖欠工资、法定损害赔偿金和罚款、利息和律师费: (1) 直接受雇于 American Jerky, 或(2) 直接受雇于 JobSource 雇用, 并被分配到 American Jerky Facility (位于 2400 E. Francis St., Ontario, California 91761) 工作。该诉讼还寻求根据《加州私人总检察长法案》 (“PAGA”) 为所有“受害雇员”寻求处罚, 这些“受害雇员”定义为在 PAGA 期间(即 2019 年 8 月 3 日至 2023 年 6 月 6 日)所有现任和前任非豁免员工: (1) 直接受雇于 American Jerky, 或 (2) 直接受雇于 JobSource 并被分配到 American Jerky 工厂工作。

拟议的和解方案有两个主要部分: (1) 集体和解协议要求被告向集体成员支付个人集体赔款, 以及(2) PAGA 和解协议要求被告向受害雇员提供个人 PAGA 赔款并向加州劳工和劳动力发展局 (“LWDA”) 支付罚款。

«First_Name» «Last_Name» «PSA_ID»

两个部分	工作周数: 集体时间(集体成员)和 PAGA 时期(受害雇员)	您的预计份额
集体成员	«Class_Weeks» (集体期间)	«Class_Amt» (个人集体赔款)
受害雇员	«PAGA_Weeks» (PAGA 期间)	«PAGA_Amt» (个人 PAGA 赔款)

根据被告的记录和双方当前的假设, 上表显示了您的个人集体赔款(减去预扣税)和个人 PAGA 赔款, 以及您分别在集体期间和 PAGA 期间工作的工作周。请注意: 由 JobSource 直接雇用并分配到 American Jerky 工厂工作的个人只有在相应日历周内至少有一天在 American Jerky 工厂工作时, 才会计入工作周。您可能收到的实际金额可能会有所不同, 并且取决于多个因素。(如果没有注明您的个人 PAGA 赔款金额, 那么, 根据被告的记录, 您没有资格根据和解协议获得个人 PAGA 赔款, 因为您在 PAGA 期间没有工作。)

如果您认为您在任一时间的工作时间比上表中被告记录显示的时间长, 您可以在 2023 年 8 月 14 日 (“答复截止日期”) 之前提交质疑。请参阅本通知第 4 节。

法院已初步批准了拟议的和解方案并批准了本通知。法院尚未决定是否给予最终批准。无论您采取或不采取行动, 您的合法权利都会受到影响。请仔细阅读本通知。您将被视为已仔细阅读并理解。在最终批准听证会上, 法院将决定是否最终批准和解以及向原告及其律师 (“集体律师”) 支付和解金额的金額。法院还将决定是否作出判决, 要求被告根据和解协议支赔款项, 并要求集体成员和受害雇员放弃向被告提出某些索赔的权利。

如果您在集体诉讼期间和/或 PAGA 期间为被告工作，您有以下几种选择：

您在本和解协议中的合法权利和选择	
不采取任何行动并收到和解赔款	如果您想收到全额和解赔款，则无需采取进一步行动。如果和解获得法院最终批准，您将自动收到和解赔款。和解协议的条款将对您具有约束力，并将放弃您就第 3 条中所述的已解除集体索赔提起诉讼的权利。
排除自己	如果您不想参与集体索赔的和解，您可以“选择退出”集体索赔的和解。如果您选择退出，则必须在 2023 年 8 月 14 日之前提交排除请求（有关如何选择退出的更多详细信息，请参阅第 6 节）。 如果您选择退出，您将不再是集体成员，您将 (1) 不会收到个人集体赔款，但您将保留根据适用的时效法规追究下述已解除集体索赔的权利，并且 (2) 不得对和解提出异议。 您不能选择退出拟议和解中的 PAGA 部分。被告必须向所有受害雇员支付个人 PAGA 赔款，而受害雇员必须放弃追究 PAGA 免责索赔的权利。请参阅本通知第 6 节。
反对	如果您因认为不公平或不合理而决定反对集体索赔的和解，您必须在 2023 年 8 月 14 日之前提交一份反对意见，并说明您反对和解的原因（有关如何反对的详细信息，请参阅第 7 节）
对工作周数有异议	如果您认为上表中记入的工作周数不正确，您可以向管理员提交书面异议（有关如何对记入的工作周数提出异议的更多详细信息，请参阅第 4 节）。被告的记录将被假定为正确记录，但您可以向管理员提供证据，表明您认为应记入多少个工作周。

您可以参加最终批准听证会，但这不是必需的	
日期：2023 年 9 月 25 日 时间：上午 9:00	在最终批准听证会上，法院将决定是否最终批准和解。您不必出席，但您有权亲自出庭、通过电话或使用法院的虚拟出庭平台出庭（或自费聘请律师代表您出庭）。参与的集体成员可以在最终批准听证会上口头反对和解。请参阅本通知第 8 节。

1. 行动的目的是什么？

原告兼集体代表玛丽亚·萨尔加多 (Maria Salgado) 是一名前 JobSource 员工，被分配到 American Jerky Facility 工作。该诉讼指控被告违反加州劳动法，理由是：未能支付最低工资和加班工资，未能提供用餐时间和休息时间以及未能支付用餐和休息时间保险费，未能在离职时及时支付每个时期的工资，以及未能提供准确的工资明细表。基于同样的主张，原告还根据《加州私人总检察长法案》（《劳工法典》第 § § 2698 等）（“PAGA”）提出民事处罚索赔。原告在诉讼中由律师代表（“集体律师”）。有关他们的联系信息，请参阅下面第 9 节。

被告强烈否认违反任何法律或未支付任何工资，并声称其遵守了所有适用法律。

2. 诉讼已经解决意味着什么？

到目前为止，法院尚未确定被告或原告的案情是否正确。与此同时，原告和被告聘请了一位经验丰富、中立的调解员，试图通过谈判协议结束案件（和解）来解决诉讼，而不是继续昂贵且耗时的诉讼过程。谈判取得了成功。通过签署一份冗长的书面和解协议（“协议”）并同意共同要求法院做出结束诉讼并执行协议的判决，原告和被告已经协商达成了一项拟议的和解协议，该和解协议须经法院最终批准。双方都同意拟议的和解方案是有争议的索赔的妥协。通过同意和解，被告不承认任何违法行为或承认任何索赔的合理性。

原告和集体律师坚信和解对您来说是一笔划算的交易，因为他们相信：(1) 考虑到诉讼请求的强度以及继续诉讼的风险和不确定性，被告同意支付公平、合理、充足的金额；(2) 安置符合集体成员和受害雇员的最佳利益。法院初步批准了拟议的和解方案，认为该和解方案是公平、合理和充分的，授权了本通知，并安排了听证会以确定最终批准。

3. 拟议和解协议有哪些重要条款？

1. 被告将支付 \$800,000 作为和解金额。被告同意将和解金额存入和解管理人控制的账户。管理人将使用和解金额支付个人集体赔款、个人 PAGA 赔款、集体代表服务赔款、集体律师的律师费和开支、管理人费用以及向加州劳工和劳动力发展局支付的 PAGA 罚款（“LWDA”）。假设法院授予最终批准，被告将在法院作出最终判决后 30 天内为和解提供资金。判决将在以下两者中较晚的情况下为最终判决：(i) 如果没有提出上诉，则提交或通知对法院判决的任何上诉或其他质疑的期限届满日期（即法院判决通知后 61 个日历日）；(ii) 如果对和解提出了一项或多项异议，则因成员集体对和解提出的任何异议而提出上诉的期限已过，以及(iii) 如果提出上诉，任何复审法院作出决定的日期、进一步上诉的期限已过且初审法院已恢复管辖权。

2. 法院批准的和解扣除额。在最终批准听证会上，原告和/或集体律师将要求法院批准和解中的以下扣除，其金额将由法院在最终批准听证会上决定：

- A. 集体律师最多可支付和解金额三分之一的律师费，最多可支付 \$30,000 诉讼费用。集体律师已在该诉讼中工作并产生费用，但未收到报酬。
- B. 向集体代表支付高达 \$7,500 服务费，用于提交诉讼、与集体律师合作并代表集体。除了原告的个人集体赔款和任何个人 PAGA 赔款之外，集体代表的服务赔款将是原告将收到的唯一款项。
- C. 向管理人支付高达\$18,750.00 的和解管理服务费用。
- D. PAGA 罚款最高可达 \$50,000 其中 75% 分配给所有受害员工的 LWDA PAGA 赔款，25% 分配给个人 PAGA 赔款，这些款项将根据他们在 PAGA 期间工作周数的份额进行分配。

3. 净结算分配给集体成员。在扣除法院批准的上述金额后，管理人将根据集体成员在集体学习期间的工作周数，向参与的集体成员支付个人集体赔款，以分配剩余的余额（“净和解金”）。

4. 集体成员赔款所欠税款。原告和被告请求法院批准将每项个人类别赔款的 20% 分配给应税工资（“工资部分”），将 80% 分配给罚款和利息（“非工资部分”）。工资部分需要预扣，并将在 IRS W-2 表格上报告。被告将单独支付他们所欠工资部分的雇主工资税。出于税收目的，个人 PAGA 赔款被计为罚金而不是工资。管理员将在 IRS 1099 表格上报告个人 PAGA 赔款和个人类别赔款的非工资部分。

尽管原告和被告已同意这些分配，但双方均未就您的赔款是否应纳税或您可能欠税额提供任何建议。您有责任支付从拟议和解中收到的任何赔款的所有税费（包括罚款和补缴税款利息）。如果您对拟议和解的税务后果有任何疑问，您应该咨询税务顾问。

5. 需要立即兑现支票。每张个人类别赔款和个人 PAGA 赔款支票的正面都会显示支票到期日期（无效日期）。如果您没有在无效日期之前兑现，您的支票将被自动取消，并且款项将以您的名义存入加州财务官无人认领财产基金。

如果您的支票所代表的款项被发送至控制人的无人认领财产，您应查阅基金规则，了解如何取回您的资金的说明。

6. 请求排除集体和解（选择退出）。您将被视为参与集体成员，全面参与集体和解，除非您在回复截止日期之前选择退出和解。有关如何选择退出的详细信息，请参阅本通知**第 6 节**。

7. 如果法院拒绝最终批准，拟议的和解协议将无效。法院可能会拒绝批准和解或拒绝做出判决。法院也有可能做出上诉后推翻的判决。原告和被告已同意，无论哪种情况，和解协议均无效；被告不会支付任何款项，集体成员也不会放弃对被告的任何索赔。

8. 行政人员。法院已指定一家中立公司，凤凰城定居点管理员（“管理员”）发送本通知，计算和支赔款项，并处理成员集体的排除和反对请求（如有）。管理人还将在数周内解决任何争议，邮寄和重新邮寄和解支票和税表，并执行管理和解所需的其它任务。管理员的联系信息包含在本通知**第 9 节**中。

9. 参与集体成员的释放。在终审判决且被告已全额支付和解金额并单独缴纳所有雇主工资税后，参与集体成员将被法律禁止提出和解中释放的任何索赔。这意味着，除非您通过有效地将自己排除在集体和解之外的方式选择退出，否则在本和解解决的集体诉讼期和 PAGA 期间内，您不能根据诉讼中指控的事实起诉、继续起诉或参与针对被告或相关实体的工资诉讼。

参与的集体成员将受到以下条款约束：所有参与的集体成员，代表他们自己以及他们各自的代表、代理人、继承人和受让人，免除被免责方在诉状中陈述的主张或根据诉状中的事实指控合理地可能提出的主张，包括：(a) 未支付最低工资，(b) 未支付加班工资，(c) 未提供用餐时间，(d) 未提供休息时间，(e) 离职时未及时支付工资，(f) 未能提供准确的工资明细表，(g) 不公平和非法竞争，以及(h) 基于投诉中指控的事实或主张的所有其他法定处罚主张（“已解除集体主张”）。已解除集体索赔的有效解除期限为集体期限。参与集体成员不发表任何其他声明，包括对既得福利、不当解雇、违反《公平就业和住房法》、失业保险、残疾、社会保障、工伤赔偿的索赔，或基于集体诉讼期间外发生的事实提出的索赔。

10. 已发布的 PAGA 索赔声明。法院作出终审判决，且被告已支付和解金额（并单独缴纳雇主工资税）后，原告代表其本人、加利福尼亚州和 LWDA 应免除被免责方的所有 PAGA 索赔，原告代表受害雇员和加利福尼亚州，根据所指控的事实或根据投诉书中的事实指控和相关 LWDA 通知信中的事实指控，对被免责方提出索赔，包括所有以(a) 未支付最低工资、(b) 未支付加班工资、(c) 未提供用餐时间、(d) 未提供休息时间、(e) 未提供休息时间为前提的民事处罚的 PAGA 索赔 每个时期和离职时按时支付工资，(f) 未能提供准确的逐项工资报表，(g) 未能提供合适的座位，以及 (h) 根据《私人总检察长法》、《劳动法典》第 § § 2698 及以下条款，基于投诉中指控的事实或主张，可追偿的所有其他民事处罚索赔。已解除的 PAGA 索赔并不解除任何受害雇员的工资或法定处罚索赔（“已解除的 PAGA 索赔”）。管辖已解除的 PAGA 索赔的时间段应为 PAGA 期间的任何时间。

4. 拟议和解协议有哪些重要条款？

1. 个人集体赔款。管理人员将通过以下方法计算个人集体赔偿：(a) 将净结算金额除以所有参与集体成员在集体期间工作的总周数，以及 (b) 将结果乘以每个参与集体成员在集体期间工作的周数。

2. 个人 PAGA 赔款。管理员将通过 (a) 将\$12,500 除以所有受害雇员在 PAGA 期间工作的总周数来计算个人 PAGA 赔款；(b) 将结果乘以每个受害雇员在 PAGA 期间的工作周数。

3. 工作周数争议 被告记录中记录的您在集体诉讼期间和 PAGA 期间工作的周数列于本通知的第一页。您可以在 2023 年 8 月 14 日（“回复截止日期”）之前通过向管理员提交证据对计入您的工作周数提出异议。

您需要通过发送工资单或其他记录的副本来支持您的争议。管理员将接受被告根据被告记录计算的工作周数是准确的，除非您发送包含异议信息的记录副本。您应该发送副本而不是原件，因为文件不会退还给您。管理员将根据您提交的内容以及集体律师和被告律师的意见解决工作周数挑战。管理员的决定为最终决定。您不能上诉或以其他方式质疑其最终决定。

5. 我如何获得赔款？

1. 参与集体成员和受害雇员。管理员将通过美国邮件向每一位参与集体成员（即每一位不选择退出的集体成员）和受害员工寄出一张支票。单一支票将结合个人集体赔款和个人 PAGA 赔款。

2. 仅限受害雇员。如果您选择退出集体和解，但有资格成为受害雇员，则管理员将通过美国邮件向每位受害雇员发送一张个人 PAGA 赔款支票，包括选择退出集体和解的人员。

您的支票将发送至与本通知相同的地址。如果您变更地址，请务必尽快通知管理员。本通知第九条载有管理员的联系方式。

6. 我如何选择退出集体和解？

假设您不希望参与和解中集体索赔的解除。在这种情况下，您可以通过在 2023 年 8 月 14 日之前向和解管理员发送一封“排除请求”信函/卡来排除自己，其中注明您的全名、地址、电话号码、您的社会安全号码或出生日期的最后四位数字以及签名。排除请求应注明：

“我希望在 AMERICAN JERKY LAWSUIT 诉讼中被排除在外。我了解，如果我要求排除在和解集体之外，我将不会收到本次诉讼的个人集体赔款。”

任何及时提交集体索赔排除请求的人(1)将不享有本和解规定的任何权利，包括对和解提出反对、上诉或评论的权利；(2) 将无权获得个人班级赔款；(3) 将保留追究已解除集体索赔的权利，并且 (4) 不受本和解或判决的约束。

您不能选择退出和解中的 PAGA 部分。不参与集体和解的集体成员仍有资格获得个人 PAGA 赔款。

如果您不想参与和解，管理员将在及时收到您提出排除请求的书面通知后将您排除在外。请务必亲自签署您的请求，将诉讼标明为 *Salgado v. American Jerky Company*，并包含您的身份信息（全名、地址、电话号码、大概的就业日期以及社会安全号码的最后四位数字或您的出生日期，以供验证）。您必须亲自提出请求。如果其他人向您提出请求，则该请求无效。请在 2023 年 8 月 14 日（“回复截止日期”）之前将您的排除请求发送给管理员，否则该请求将无效。《通知》第九条载有管理员的联系方式。

7. 我如何反对和解？

仅参与集体成员有权反对和解。参与集体成员如不同意和解的任何方面，可提出反对。**向管理员发送书面异议的截止日期为 2023 年 8 月 14 日（“回复截止日期”）。**

如果您希望反对拟议的和解，您或您的律师必须提交书面反对意见，除案件名称和编号外，异议还必须包括您的全名、地址、电话号码、社会安全号码的最后四位数字或出生日期、签名和受雇于被告的日期，以及案件名称和编号（*Salgado v. American Jerky Company*，案号 CIVDS2016568）、反对的依据，包括任何法律支持和支持反对的每个具体理由，以及支持其的任何文件或证据。此外，如果您由律师代理，则异议必须包括您律师的姓名和地址。此反对意见和所有支持信息必须在 **2023 年 8 月 14 日或之前发送至第 9 节中所列地址的管理员。**

如果您不遵守这些程序和反对截止日期，法院可能不会在最终批准听证会上考虑您的反对意见，并且您可能会失去对和解批准提出异议的权利。如果和解成为最终结果，即使您反对和解，您仍有资格获得和解付款。提出异议并不保留对最终判决提出上诉的权利。相反，上诉权可以通过在判决作出之前及时、适当地干预或提出撤销判决的动议而成为记录当事人而得到保留。

或者，参与集体成员可以通过参加最终批准听证会来反对（或亲自聘请律师反对，费用由您自己承担）。您（或您的律师）应该准备好告诉法院您反对什么、反对的原因以及支持您反对的任何事实。有关最终批准听证会的具体信息，请参阅本通知第 8 节（紧接下文）。

8. 最终批准听证会何时举行？

法院将于 2023 年 9 月 25 日在加利福尼亚州圣贝纳迪诺县高级法院 S26 部门（247 West 3rd Street, San Bernardino, CA 92415）举行公开听证会，以确定拟议的和解是否公平、充分和合理并应获得批准，是否批准集体律师的律师费和费用申请，是否批准向 LWDA 付款，以及是否批准原告的服务奖励请求。法院可以继续或重新安排听证会。如果最终批准听证会推迟到稍后日期，将对拟议和解方案提出异议的人收到通知。支持拟议和解方案的集体成员不需要出席听证会，也不需要采取任何其他行动来表明他们的批准。反对拟议和解方案的集体成员无需出席最终批准听证会。

9. 我怎样才能获得更多信息？

如果您对本通知、选择退出或反对的流程或和解有疑问，或者如果您没有通过邮件收到本通知，并且您认为您是或可能是集体成员，欲了解更多信息或要求将本通知的副本邮寄给您，请联系管理员。

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

如果您希望直接与集体律师联系，您可以通过此处注明的联系信息与他们联系：

集体律师
Brian Mankin, Esq. brian@LMLfirm.com Peter Carlson, Esq. peter@LMLfirm.com Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 电话：(951) 320-1444

如果您愿意，您也可以自费向您的私人律师寻求建议和指导。

本通知仅为摘要。如需了解更多详细信息，您可以查看和解协议，其中包含拟议和解的完整条款，该协议已向法院存档，并附在 2023 年 5 月 12 日提交的 Brian J. Mankin 支持初步批准集体诉讼和解动议的声明中，可以在正常工作时间内随时在圣贝纳迪诺县高等法院书记官办公室进行检查，地址：247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415。

若要获取有关和解的信息，

请勿致电最高法院

有疑问？ 请拨打：(800) 523-5773

10. 如果我丢失了结算支票怎么办？

如果您在兑现结算支票前丢失或错放结算支票，只要您在原支票票面作废日期前提出补发申请，管理员即可补发。如果您的支票已经无效，您应该咨询无人认领财产基金，了解如何取回资金的说明。

11. 如果我更改地址了怎么办？

如果您搬家或以其他方式更改您的邮寄地址，为了接收您的支票，您应立即通知管理员。

Exhibit B



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	1567
Opt Out Rate	0%
Opt Outs Received	0
Total Class Claimants	1567
Subtotal Admin Only	\$18,767.83

TOTAL COSTS	\$18,750.00
--------------------	--------------------

August 18, 2023

Case: Salgado v. American Jerky Company

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	2	\$200.00
Toll Free Setup*	\$150.00	1	\$150.00
Call Center & Long Distance	\$2.00	135	\$270.00
NCOA (USPS)	\$300.00	1	\$300.00
		Total	\$1,120.00

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

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$100.00	4	\$400.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.10	1,567	\$156.70
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.30	1,567	\$2,037.10
Estimated Postage (up to 1 oz.)	\$1.15	1,567	\$1,802.05
Language Translation x2	\$1,000.00	2	\$2,000.00
		Total	\$6,395.85

Skip Tracing & Remailing Notice Packets / Tracking & Programming Undeliverables

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Associate	\$55.00	4	\$220.00
Skip Tracing Undeliverables	\$1.00	340	\$340.00
Remail Notice Packets	\$0.75	337	\$252.75
Estimated Postage	\$1.15	337	\$387.55
Programing Undeliverables	\$50.00	1	\$50.00
		Total	\$1,250.30

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Claims Database	\$150.00	2	\$300.00
Non Opt-Out Processing	\$200.00	1	\$200.00
Case Associate	\$55.00	5	\$275.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$10.00	4	\$40.00
Case Manager	\$85.00	4	\$340.00
		Total	\$1,155.00

Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Calculations	\$135.00	1	\$135.00
Disbursement Review	\$135.00	1	\$135.00
Programming Manager	\$95.00	1	\$95.00
QSF Fees, Bank Account & EIN	\$135.00	1	\$135.00
Check Run Setup & Printing	\$135.00	12	\$1,620.00
Mail Class Checks, W2 and 1099 *	\$0.80	1,567	\$1,253.60
Estimated Postage Checks, W2 and 1099	\$0.64	1,567	\$1,002.88
Total			\$4,376.48

* 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	\$115.00	2	\$230.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$1.70	406	\$690.20
Case Associate	\$55.00	3	\$165.00
Reconcile Uncashed Checks	\$85.00	5	\$425.00
Conclusion Reports	\$115.00	2	\$230.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	3	\$255.00
Final Reporting & Declarations	\$115.00	3	\$345.00
Uncashed Check Notice Postcard (Postage Included)	\$2.00	240	\$480.00
Uncashed Check QSF Tax Filing	\$150.00	1	\$150.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (State Tax Reporting Included)	\$750.00	2	\$1,500.00
Total			\$4,470.20

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

Total: \$18,767.83