

1 Brian J. Mankin, Esq. [CSB No. 216228]
brian@lmlfirm.com
2 Misty M. Lauby, Esq. [CSB No. 243009]
misty@lmlfirm.com
3 LAUBY, MANKIN & LAUBY LLP
4 5198 Arlington Avenue, PMB 513
Riverside, CA 92504
5 Tel: (951) 320-1444 | Fax: (951) 320-1445

6 Attorneys for Plaintiff, and on behalf of all others similarly situated
7

8 SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
9 THE COUNTY OF LOS ANGELES
10

11 ANDREW ZUBIA, DANA MARIE
12 GANAL, CHRISTIAN HERNANDEZ, and
13 MICHAEL WOODS individually, on a
representative basis, and on behalf of all
14 others similarly situated;

15 Plaintiff,

16 vs.

17 PROCTER & GAMBLE COMPANY, an Ohio
Corporation; PROCTER & GAMBLE
18 DISTRIBUTING LLC, and Ohio Company; and
DOES 1 through 20, inclusive;

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

Case No.: 20STCV44506
[Assigned for all purposes to
Hon. Lawrence P. Riff, Dept. 7]

**DECLARATION OF LLUVIA ISLAS
REGARDING SETTLEMENT
NOTICE ADMINISTRATION**

Final Approval Hearing:
October 2, 2023, 11 A.M.

- 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 *Zubia et al. v. Procter & Gamble Distributing LLC* (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 June 12, 2023, Phoenix received a data file from Defense Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, dates of employment, and workweeks for each Class Member (“Class List”) during the Class Period. The mailing list contained eight hundred thirty-seven (837) individuals identified as Class Members.

1 4. On June 14, 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 June 15, 2023, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in English and
6 Spanish, to all eight hundred thirty-seven (837) Class Members on the Class List. A true and correct
7 copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

8 6. On September 25, 2023, Phoenix received an additional data file from Defense
9 Counsel that contained an additional 424 Class Members who were inadvertently excluded from the
10 data initially provided. The updated mailing list contained one thousand three hundred twenty-seven
11 (1,327) individuals identified as Class Members.

12 7. On October 17, 2023, Phoenix mailed the updated Notice via U.S. first class mail, in
13 English and Spanish, to all one thousand three hundred twenty-seven (1,327) Class Members on the
14 Class List. A true and correct copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit B**.

15 8. As of the date of this declaration, seven (7) Notices have been returned to Phoenix.
16 None were returned with a forwarding address. For the seven (7) Notices returned from the Post
17 Office without a forwarding address, Phoenix attempted to locate a current mailing address using
18 TransUnion TLOxp, one of the most comprehensive address databases available for skip tracing.
19 Of the seven (7) Notices that were skip traced, five (5) updated addresses were obtained and the
20 Notice was promptly re-mailed to those Class Members via first class mail.

21 9. As of the date of this declaration, two (2) Notices remain undeliverable, because an
22 updated address could not be obtained via skip trace.

23 10. As of the date of this declaration, Phoenix has received one (1) Request for
24 Exclusion. A true and correct copy of the Exclusion List is attached hereto as **Exhibit C**. The
25 deadline to request exclusion from the Class Settlement was December 1, 2023.

26 11. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of Objection
27 from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement was December 1, 2023.
28

12. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Workweek disputes from Class Members. The deadline for submitting a dispute was December 1, 2023.

13. The Escalator Clause of the Settlement Agreement indicates if the Work Week number increases by more than 10% of the estimate of 74,000 Work Weeks stated herein through the end of the Class Period, Defendant will increase the Gross Settlement Amount proportionately for the percentage of Work Weeks in excess of the 10% threshold, 81,400 Work Weeks. The total number of Work Weeks was 88,117. Since the total number of Work Weeks exceeded 81,400 Work Weeks, the Escalator Clause was triggered. The Gross Settlement Amount was increased by 9.08%, resulting in a \$340,388.51 increase to the Gross Settlement Amount.

14. The Net Settlement Amount of \$2,457,087.60 available to pay Participating Class Members was determined by subtracting the requested Class Counsel attorneys' fees (\$1,363,462.84), and Class Counsel costs (\$23,838.07), requested Service Payment to Plaintiffs Zubia, Ganai, Hernandez, and Woods of \$7,500.00 each (\$30,000.00), the PAGA Amount (\$200,000.00), and the requested Settlement Administration Costs (\$16,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$4,090,388.51).

15. There are one thousand three hundred twenty-six (1,326) Class Members who did not submit timely and valid Requests for Exclusion and are therefore deemed to be Participating Class Members, representing 99.92% of the Class. Participating Class Members have worked a collective total of eighty-eight thousand ninety-three (88,093) Workweeks during the Class Period. Each Workweek is valued at approximately \$27.89. The highest Individual Settlement Share to be paid is approximately \$4,490.61, the lowest Individual Settlement Share to be paid is approximately \$27.89 and the average Individual Settlement Share to be paid is approximately \$1,851.61. Participating Class Members will be issued payment of their Individual Class Payment subject to reduction for the Participating Class Member's share of taxes and withholdings with respect to the wages portion of the Individual Class Payment (the net payment is their "Individual Settlement Payment"). Pursuant to the Settlement, Defendant has agreed to fund the employer-side taxes due separately and apart from the Gross Settlement Amount.

16. Additionally, \$200,000 of the Gross Settlement Amount has been allocated toward penalties under the Private Attorneys General Act (“PAGA Amount”), of which 75%, or \$150,000.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”), and 25%, or \$50,000.00, shall be paid to Aggrieved Employees who are or were employed by Defendant during the PAGA Period. There are one thousand two hundred sixty (1,260) Aggrieved Employees who worked a total of seventy-three thousand nine hundred sixty-five (73,965) workweeks during the PAGA Period. Each Workweek is valued at approximately \$0.68. The highest Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$89.23, the lowest Individual PAGA Payment to be paid is \$0.68 and the average Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$39.68.

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

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

Executed this 20th day of December 2023, at Orange, California.

Lluvia Islas

LLUVIA ISLAS

Exhibit A

**COURT APPROVED NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT
AND HEARING DATE FOR FINAL COURT APPROVAL**
Zubia et al. v. The Procter & Gamble Distributing LLC
(Los Angeles Superior Court, Case No. 20STCV44506)

The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully!

It's not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.

Attention: All current and former hourly, non-exempt employees who were directly hired and employed by The Procter & Gamble Distributing LLC (“P&G”) and worked at the P&G Facility in Moreno Valley, California at any time from May 1, 2019 to May 29, 2022 (the “Class Period,” you are a Class Member in a class action settlement. (Note: Individuals who worked at the P&G Facility in Moreno Valley outside of the Class Period above and individuals assigned to work at the P&G as a temp employee are not included as Class Members).

You may be eligible to receive money as a Class Member in a class action lawsuit (“Action”) against Defendant P&G for alleged wage and hour violations. The Action was filed by four Plaintiffs and Class Representatives, who have joined forces, and seek payment of unpaid wages, statutory damages, interest and attorneys’ fees on behalf of all Class Members (defined above). Additionally, the Action seek civil penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for the same group who were employed by P&G and worked at the P&G Facility in Moreno Valley during the PAGA Period (November 18, 2019 to May 29, 2022), who are referred to as “Aggrieved Employees.”

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

«First_Name» «Last_Name» «PSA_ID»

Two Parts	Weeks Worked	Your Estimated Share
Class Member	«Total_Weeks» (During Class Period)	«ESA_Before_Paga» (Individual Class Payment)
Aggrieved Employee	«PAGA_Work_Weeks» (During PAGA Period)	«PAGA_Amount» (Individual PAGA Payment)

Based on Defendant’s 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 Weeks you are credited with working during the Class Period and PAGA Period, according to Defendant’s records. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.)

If you believe that you worked more Work Weeks during either period than Defendant’s records show, you can submit a challenge by August 4, 2023 (the “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 Plaintiffs and Plaintiffs’ attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

If you were employed by Defendant P&G 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 & PARTICIPATE IN THE SETTLEMENT	If you want to receive your 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 Claims described below.
OPT-OUT (EXCLUDE YOURSELF) RESPONSE DEADLINE: AUGUST 4, 2023	If you don’t want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. 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. Defendant 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 RESPONSE DEADLINE: AUGUST 4, 2023	All Class Members who do not opt-out (“Participating Class Members”) can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court’s decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
DISPUTE YOUR PAY PERIODS WORKED RESPONSE DEADLINE: AUGUST 4, 2023	If you believe that your number of Weeks Worked listed above is incorrect, you may challenge it. The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many Weeks you worked during the Class Period and how many Weeks you worked during the PAGA Period, respectively. The number you are credited are shown in the chart on the first page, and are based on Defendant’s records. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by the deadline. See Section 4 of this Notice.

Defendant will not retaliate against you for any actions you take with respect to the proposed Settlement.

YOU MAY ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING, BUT ITS NOT REQUIRED	
DATE: OCTOBER 2, 2023 TIME: 11:00 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?

Plaintiffs and Class Representatives Andrew Zubia, Dana Marie Ganai, Christian Hernandez and Michael Woods are current or former employees of P&G. The Action accuses Defendant P&G of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, meal and rest period premiums, and wages due upon termination, and failing to provide meal periods, rest breaks, reimbursement for expenses, and accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) (“PAGA”).

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

Plaintiffs are represented by attorneys from several law firms who have joined forces in the Action (“Class Counsel”). See Section 9 below for their contact information.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiffs are correct on the merits. In the meantime, Plaintiffs and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an 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, Plaintiffs and Defendant 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, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

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

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

- 1. Defendant P&G Will Pay \$3,750,000 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement).** Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel’s attorney’s fees and expenses, the Administrator’s expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement not more than 45 days after the Judgment is entered by the Court and the Settlement becomes final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.
- 2. Court Approved Deductions from Gross Settlement.** At the Final Approval Hearing, Plaintiffs and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$1,250,000 (one-third of the Gross Settlement) 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 each to Plaintiffs Andrew Zubia, Dana Marie Ganal, Christian Hernandez and Michael Woods as a Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiffs will receive from the Settlement other than Plaintiffs' Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$13,000 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$200,000 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their share of Weeks Worked.
 - E. Participating Class Members have the right to object to any of these deductions. The Court will consider all objections.
3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Weeks Worked during the Class Period.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 33.3% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 66.7% to penalties and interest ("Non-Wage Portion."). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it 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 Plaintiffs and Defendant 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 is 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 notify the Administrator in writing, not later than the Response Deadline, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.
- You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendant based on the PAGA Period facts alleged in the Action.
7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
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. The Administrator will also decide Class Member Challenges 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 Defendant has fully funded the Gross Settlement 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 Defendant or related entities for claims 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 former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release the Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Consolidated Complaint and Consolidated Action, including all of the following claims for relief: (a) failure to pay minimum wages, regular wages and/or overtime pay; (b) failure to provide or pay premium payments for meal periods; (c) failure to provide or pay premium payments for rest periods; (d) failure to reimburse business expenses; (e) failure to provide complete and accurate wage statements; (f) failure to pay wages upon termination; (g) failure to maintain temperature providing reasonable comfort; (h) failure to pay wages weekly; and (i) violations of the California Business & Professions Code §§ 17200 *et seq.* These claims include, but are not limited to, California Labor Code sections 201, 202, 203, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, and 2802 and all related provisions of the California Code of Regulations, the California Industrial Wage Orders, the California Business & Professions Code sections 17200 *et seq.* (“Released Class Claims”). The Released Class Claims extends to all theories of relief regardless of whether the claim is, was or could have been alleged under federal law, state law or common law (including, without limitation, as violations of the California Labor Code, the Wage Orders, applicable regulations, and California’s Business and Professions Code section 17200), and includes all types of relief available for the above-referenced claims, including, any claims for damages, restitution, losses, penalties, fines, liens, attorneys’ fees, costs, expenses, debts, interest, injunctive relief, declaratory relief, or liquidated damages. 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. **Aggrieved Employees’ PAGA Release.** After the Court’s judgment is final, and Defendant has paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Aggrieved Employees’ Releases are as follows:

All Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for civil penalties under the Private Attorneys General Act, Labor Code § 2698 *et seq.*, that Plaintiffs alleged against the Released Parties, on behalf of Aggrieved Employees and State of California, based on the facts stated in the Consolidated Complaint and in Plaintiffs’ PAGA Notice to the LWDA (including any amendments thereto), or reasonably could have been alleged based on the allegations, the facts, and/or legal theories under the PAGA contained in the Consolidated Complaint, including all of the following claims for relief: (a) failure to pay minimum wages, regular wages and/or overtime pay (including any theory of failure to pay any and all wages for all time worked or earned); (b) failure to provide or pay premium payments for meal periods; (c) failure to provide or pay premium payments for rest periods; (d) failure to reimburse business expenses; (e) failure to provide complete and accurate wage statements; (f) failure to timely pay each week; (g) failure to maintain temperature providing reasonable comfort; and (h) failure to pay wages upon termination (“Released PAGA Claims”). The Released PAGA Claims include, but are not limited to, California Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, and 2802 and all related provisions of the California Code of Regulations, and the California Industrial Wage Orders. The time period governing the Released PAGA Claims shall be any time during the PAGA Period. The Released PAGA Claims do not release any potential claims for wages or statutory penalties.

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 \$50,000 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. **Pay Period Challenges.** The number of weeks you worked during the Class Period as recorded in Defendant’s records, are stated in the first page of this Notice. You have until the Response Deadline to challenge the number of Weeks Worked credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator’s contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of Weeks Worked based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Weeks Worked challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members 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 doesn't 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?

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as Zubia v. P&G, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **Send your request to be excluded to the Administrator by August 4, 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. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the October 2, 2023 Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiffs are requesting as a Class Representative Service Payment. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website <https://www.phoenixclassaction.com/zubia-v-procter-gamble/> or the Court's website <http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is August 4, 2023 (the "Response Deadline").** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action Zubia v. P&G and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on October 2, 2023 at 11:00 a.m. in Department 7 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiffs, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website <https://www.phoenixclassaction.com/zubia-v-procter-gamble/> beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiffs have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to Phoenix Settlement Administrator's website at <https://www.phoenixclassaction.com/zubia-v-procter-gamble/>. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 20STCV44506. You can also

make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Stanley Mosk Courthouse by calling (213) 830-0800.

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

The contact information for Class Counsel and the Settlement Administrator are below:

<u>Class Counsel:</u>
Brian Mankin, Esq. <i>brian@lmlfirm.com</i> Misty Lauby, Esq. <i>misty@lmlfirm.com</i> Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444 Kane Moon <i>kane.moon@moonyanglaw.com</i> Allen Feghali <i>allen.feghali@moonyanglaw.com</i> Moon & Yang APC 1055 W. Seventh Street, #1880 Los Angeles, CA 90017 Tel: (213) 232-3128 Joseph Lavi <i>jlavi@lelawfirm.com</i> Lavi & Ebrahim, LLP 8889 W. Olympic Blvd, #200 Beverly Hills, CA 90211 Tel: (310) 432-0000 Carolyn H. Cottrell <i>ccottrell@schneiderwallace.com</i> Schneider Wallace Cottrell Konecky LLP 2000 Powell Street, #1400 Emeryville, CA 94608 Tel: (415) 421-7100 Jina Lee <i>Jina.Lee@jacksonlewis.com</i> Jackson Lewis P.C. 200 Spectrum Center Drive, #500 Irvine, CA 92618 Tel: (949) 885-1360

<u>Settlement Administrator:</u>
Phoenix Settlement Administrators P.O. Box 7208 Orange, CA 92863 Telephone: (800) 523-5773 Facsimile: (949) 209-2503 Email: notice@phoenixclassaction.com

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. 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.

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

Zubia et al. contra The Procter & Gamble Distributing LLC
(Tribunal Superior de Los Ángeles, Caso n° 20STCV44506)

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. Léalo atentamente.

No es correo basura, ni spam, ni un anuncio, ni una solicitud de un abogado. No le están demandando.

Atención: Todos los empleados actuales y anteriores por hora, no exentos, que fueron contratados y empleados directamente por The Procter & Gamble Distributing LLC (“P&G”) y trabajaron en las Instalaciones de P&G en Moreno Valley, California en cualquier momento desde el 1 de mayo de 2019 hasta el 29 de mayo de 2022 (el “Período de la Demanda Colectiva”, usted es un Miembro de la demanda colectiva en un acuerdo de demanda colectiva. (Nota: Las personas que trabajaron en las Instalaciones de P&G en Moreno Valley fuera del Período de la demanda colectiva antes mencionado y las personas asignadas a trabajar en P&G como empleados temporales no están incluidas como Miembros de la demanda colectiva).

Usted puede ser elegible para recibir dinero como Miembro del Grupo en una demanda colectiva (“Acción”) contra el Demandado P&G por supuestas violaciones de salarios y horarios. La Acción fue presentada por cuatro Demandantes y Representantes del Grupo, que han unido sus fuerzas, y pretenden el pago de salarios impagados, daños legales, intereses y honorarios de abogados en nombre de todos los Miembros del Grupo (definidos anteriormente). Además, la Acción busca sanciones civiles en virtud de la Ley del Fiscal General Privado de California (“PAGA”, por sus siglas en inglés) para el mismo grupo que fue empleado por P&G y trabajó en las instalaciones de P&G en Moreno Valley durante el Período PAGA (del 18 de noviembre de 2019 al 29 de mayo de 2022), a quienes se denomina “Empleados Agraviados”.

El Acuerdo propuesto consta de dos partes principales: (1) un Acuerdo colectivo por el que se exige al Demandado P&G que financie los Pagos colectivos individuales, y (2) un Acuerdo PAGA por el que se exige al Demandado P&G que financie los Pagos PAGA individuales y abone sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Mano de Obra de California (“LWDA”).

«First_Name» «Last_Name» «PSA_ID»

Dos partes	Semanas trabajadas	Su cuota estimada
Miembro del Grupo	«Total_Weeks» (Durante el periodo de clase)	«ESA_Before_Paga» (Pago individual por clase)
Empleado agraviado	«PAGA_Work_Weeks» (Durante el periodo PAGA)	«PAGA_Amount» (Pago PAGA individual)

Sobre la base de los registros del Demandado, 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 que se le acreditan como trabajadas durante el Período del Grupo y el Período PAGA, según los registros del Demandado. La cantidad real que usted pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún importe para su Pago PAGA individual, entonces, según los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago PAGA individual en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Si cree que trabajó más Semanas Laborales durante cualquiera de los dos periodos de lo que muestran los registros del Demandado, puede presentar una impugnación antes del 4 de agosto de 2023 (la “Fecha Límite 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 los Demandantes y a los abogados de los Demandantes (“Abogados del Grupo”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar los pagos previstos en el 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 el Demandado.

Si estuvo empleado por el Demandado P&G 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 PARTICIPAR EN EL ACUERDO	Si desea recibir su pago del acuerdo, no se requiere ninguna acción adicional por su parte. Recibirá automáticamente su pago de liquidación del Administrador 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 que se describen a continuación.
EXCLUIRSE PLAZO DE RESPUESTA: 4 DE AGOSTO DE 2023	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por excluirse del Acuerdo colectivo enviando al Administrador una Solicitud de exclusión por escrito. Si opta por la exclusión, dejará de ser miembro del grupo de Demandantes y (1) <u>no</u> recibirá un pago individual del grupo de Demandantes, pero conservará su derecho a presentar las demandas colectivas liberadas que se describen a continuación con sujeción a las leyes de prescripción aplicables, y (2) no podrá presentar objeciones al acuerdo. Usted no puede optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar Pagos PAGA Individuales a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de presentar Reclamaciones PAGA Liberadas. Véase la Sección 6 de este Aviso.
OBJETAR PLAZO DE RESPUESTA: 4 DE AGOSTO DE 2023	Todos los Miembros del Grupo que no opten por la exclusión (“Miembros del Grupo participantes”) pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre la aprobación definitiva del Acuerdo incluirá la determinación de la cantidad que se pagará a los Abogados del Grupo y al Demandante que ejercieron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados del Grupo y al Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros del Grupo participantes. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por el Abogado del Grupo o el Demandante si considera que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
DISPUTAR SUS PERIODOS DE PAGO TRABAJADOS PLAZO DE RESPUESTA: 4 DE AGOSTO DE 2023	Si cree que su número de Semanas Trabajadas indicado anteriormente es incorrecto, puede impugnarlo. El importe de su Pago colectivo individual y de su Pago PAGA (si lo hubiere) depende de cuántas Semanas trabajó durante el Periodo colectivo y cuántas Semanas trabajó durante el Periodo PAGA, respectivamente. El número que se le atribuye se muestra en el cuadro de la primera página, y se basa en los registros del Demandado. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que emprenda con respecto al Acuerdo propuesto.

PUEDE ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL, PERO NO ES OBLIGATORIO	
FECHA: 2 DE OCTUBRE DE 2023 HORA: 11 DE LA MAÑANA	En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo. No es necesario que asista, pero 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?

Los Demandantes y Representantes del Grupo Andrew Zubia, Dana Marie Ganai, Christian Hernández y Michael Woods son empleados actuales o anteriores de P&G. La demanda acusa a la Demandada P&G de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios por horas extraordinarias, los salarios mínimos, las primas por períodos de comida y descanso y los salarios debidos en caso de despido, y al no proporcionar períodos de comida, descansos, reembolso de gastos y declaraciones salariales detalladas y precisas. Basándose en las mismas reclamaciones, los Demandantes también han hecho valer una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados de California (Código Laboral §§ 2698, y siguientes) (“PAGA”).

El Demandado niega rotundamente haber violado ninguna ley ni haber dejado de pagar ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

Los Demandantes están representados por abogados de varios bufetes que han unido sus fuerzas en la Acción (“Abogados del Grupo”). Consulte la Sección 9 a continuación para obtener su información de contacto.

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

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o los Demandantes tienen razón en cuanto al fondo. Mientras tanto, los Demandantes y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda mediante la negociación de un final del caso por 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, los Demandantes y el Demandado han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Definitiva del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción ni concede el mérito de ninguna reclamación.

Los Demandantes y los Abogados del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es un buen negocio para usted porque consideran que (1) el Demandado ha 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 del Grupo 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. La Demandada P&G Pagará \$3,750,000 como Importe Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). El Demandado ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales de la Clase, los Pagos Individuales PAGA, el Pago por Servicios del Representante del Grupo, los honorarios y gastos de los abogados del Asesor de la Clase, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Definitiva, el Demandado financiará el Acuerdo Bruto no más de 45 días después de que el Tribunal dicte la Sentencia y el Acuerdo sea definitivo. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros del Grupo Participantes se oponen al Acuerdo propuesto o se apela la Sentencia.
2. Deducciones del Acuerdo Bruto Aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, los Demandantes y/o los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos importes serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Definitiva:
 - A. Hasta \$1,250,000 (un tercio del Acuerdo Bruto) a los Abogados del grupo de Demandantes en 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 cada uno a los Demandantes Andrew Zubia, Dana Marie Ganai, Christian Hernandez y Michael Woods como Pago por Servicios al Representante del Grupo por presentar la Demanda, trabajar con el Abogado de la Clase y representar a la Clase. El Pago por Servicios al Representante del Grupo será el único dinero que los Demandantes recibirán del Acuerdo, aparte del Pago Individual de la Clase de los Demandantes y cualquier Pago PAGA Individual.
 - C. Hasta \$13,000 al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
 - D. Hasta \$200,000 para sanciones PAGA, asignados en un 75% al pago PAGA de la LWDA y en un 25% en pagos PAGA individuales a los empleados perjudicados en función de su cuota de semanas trabajadas.
 - E. Los Miembros del Grupo participantes tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.
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 Acuerdo Bruto (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 por los Pagos a los Miembros del Grupo. Los Demandantes y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 33,3% de cada Pago Individual del Grupo a salarios imponibles (“Porción Salarial”) y del 66,7% 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 Internos de los Estados Unidos). El Demandado pagará por separado los impuestos sobre nóminas del empleador que adeude sobre la Porción Salarial (Porción). Los Pagos Individuales PAGA se contabilizan como penalizaciones y no como salarios a efectos fiscales.

El Administrador informará de los Pagos PAGA Individuales y de la

Porciones no salariales de los pagos colectivos individuales en los formularios 1099 del IRS.

Aunque los Demandantes y el Demandado 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 anulará 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, debe consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo. Se le tratará como Miembro del grupo participante, participando plenamente en el Acuerdo colectivo, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar en la Fecha límite de respuesta, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Grupo o de su representante en la que se indique el nombre del Miembro del Grupo, su dirección actual, su número de teléfono y una declaración sencilla en la que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros del Grupo excluidos (es decir, los Miembros del Grupo no participantes) no recibirán Pagos Individuales del Grupo, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra el Demandado. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros del grupo de Demandantes que se excluyan del Acuerdo colectivo (Miembros del grupo de Demandantes no participantes) siguen siendo elegibles para los Pagos individuales PAGA y deben renunciar a su derecho a hacer valer reclamaciones PAGA contra el Demandado basadas en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda.

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. Los Demandantes y el Demandado han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo será nulo: El Demandado no pagará dinero alguno y los Miembros del Grupo no liberarán ninguna reclamación contra el Demandado.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Phoenix Settlement Administrators (el "Administrador") para que envíe esta Notificación, calcule y realice los pagos, y procese las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá las Impugnaciones de los Miembros del Grupo sobre las Semanas Trabajadas, enviará y volverá a enviar los cheques del acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. 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 el Demandado haya financiado íntegramente el Acuerdo bruto y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, 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 el Demandado o entidades relacionadas por reclamaciones basadas en los hechos alegados en la Acción durante la duración del Periodo colectivo y el Periodo PAGA, que se resuelven mediante este Acuerdo.

Los Miembros del Grupo Participante quedarán vinculados por la siguiente exoneración:

Todos los Miembros del Grupo Participante, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, liberan a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones que fueron alegadas, o que razonablemente podrían haber sido alegadas, en base a los hechos expuestos en la Demanda Consolidada y la Acción Consolidada, incluyendo todas las siguientes reclamaciones de reparación: (a) falta de pago de salarios mínimos, salarios regulares y/o pago de horas extras; (b) falta de provisión o pago de primas por períodos de comida; (c) falta

de provisión o pago de primas por períodos de descanso; (d) falta de reembolso de gastos comerciales; (e) falta de provisión de declaraciones salariales completas y precisas; (f) falta de pago de salarios al ser despedidos; (g) falta de mantenimiento de temperatura que proporcione un confort razonable; (h) falta de pago semanal de salarios; y (i) violaciones del Código de Negocios y Profesiones de California §§ 17200 y *siguientes*. Estas demandas incluyen, pero no se limitan a, las secciones 201, 202, 203, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código Laboral de California y todas las disposiciones relacionadas del Código de Reglamentos de California, las Órdenes de Salarios Industriales de California, las secciones 17200 y *siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California* (“Demandas colectivas exoneradas”). Las Reclamaciones colectivas exoneradas se extienden a todas las teorías de reparación independientemente de si la reclamación es, fue o podría haber sido alegada bajo la ley federal, la ley estatal o el derecho común (incluyendo, sin limitación, como violaciones del Código Laboral de California, las Órdenes de Salarios, los reglamentos aplicables, y la sección 17200 del Código de Negocios y Profesiones de California), e incluye todos los tipos de desagravio disponibles para las reclamaciones arriba mencionadas, incluyendo, cualquier reclamación por daños, restitución, pérdidas, penalizaciones, multas, gravámenes, honorarios de abogados, costes, gastos, deudas, intereses, desagravio por mandato judicial, desagravio declaratorio o daños liquidados. El período de exoneración operativo para las Reclamaciones colectivas exoneradas es el Período de la demanda colectiva. Los Miembros del Grupo participantes no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por prestaciones adquiridas, 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 Periodo de la Clase.

10. Liberación PAGA de los Empleados Agraviados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y el Demandado haya pagado la Liquidación Bruta (y pagado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador), todos los Empleados Agraviados quedarán impedidos de hacer valer reclamaciones PAGA contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no de la Liquidación. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que sean Miembros del Grupo Participantes y los que se excluyan del Acuerdo Colectivo, no podrán demandar, seguir demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas basada en los hechos del Periodo PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

Las liberaciones de los empleados agraviados son las siguientes:

Se considera que todos los Empleados Agraviados liberan, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones por sanciones civiles en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados, Código Laboral § 2698 y *siguientes*, que los Demandantes alegaron contra las Partes Exoneradas, en nombre de los Empleados Agraviados y del Estado de California, basándose en los hechos expuestos en la Demanda Consolidada y en la Notificación PAGA de los Demandantes a la LWDA (incluyendo cualquier enmienda a la misma), o que razonablemente podrían haberse alegado basándose en las alegaciones, los hechos y/o las teorías legales bajo la PAGA contenidas en la Demanda Consolidada, incluyendo todas las siguientes reclamaciones de indemnización (a) falta de pago de salarios mínimos, salarios regulares y/o pago de horas extraordinarias (incluyendo cualquier teoría de falta de pago de todos y cada uno de los salarios por todo el tiempo trabajado o ganado); (b) falta de provisión o pago de primas por periodos de comida; (c) falta de provisión o pago de primas por periodos de descanso; (d) falta de reembolso de gastos empresariales; (e) falta de provisión de extractos salariales completos y exactos; (f) falta de pago puntual cada semana; (g) falta de mantenimiento de temperatura que proporcione un confort razonable; y (h) falta de pago de salarios tras el despido (“Reclamaciones PAGA Liberadas”). Las Reclamaciones PAGA Exoneradas incluyen, entre otras, las secciones 201, 202, 203, 204, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código Laboral de California y todas las disposiciones relacionadas del Código de Reglamentos de California, y las Órdenes de Salarios Industriales de California. El período de tiempo que rige las Reclamaciones PAGA Exoneradas será cualquier momento durante el Período PAGA. Las Reclamaciones PAGA Exoneradas no liberan ninguna reclamación potencial de salarios o sanciones legales.

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 Periodo del Grupo, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Trabajadas por cada Miembro del Grupo Participante individual durante el Periodo del Grupo.
2. Pagos PAGA Individuales. El Administrador calculará los Pagos PAGA Individuales (a) dividiendo \$50,000 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. Impugnaciones del Período de Pago. El número de semanas que usted trabajó durante el Periodo de la Demanda Colectiva, tal y como consta en los registros del Demandado, se indica en la primera página de esta Notificación. Usted tiene hasta la Fecha Límite de Respuesta para impugnar el número de Semanas Trabajadas que se le acreditaron. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador .

Debe apoyar su impugnación enviando copias de talones de pago u otros registros. El administrador aceptará como exacto el cálculo de las semanas trabajadas basado en los registros del Demandado, a menos que usted envíe copias de los 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 del Abogado del Grupo (que abogará en nombre de los Miembros del Grupo Participantes) y del Abogado del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. No puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO COBRARÉ?

1. Miembros del Grupo 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 perjudicado, entonces el Administrador enviará, por correo de EE.UU., un solo cheque de Pago PAGA Individual a cada Empleado perjudicado, 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?

Presente una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador le excluirá basándose en cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como Zubia v. P&G, e incluir sus datos de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de la seguridad social 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 4 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. Antes de decidir si objetar o no, tal vez desee ver lo que los Demandantes y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días judiciales antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva del 2 de octubre de 2023, los Abogados del Grupo y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Petición de Aprobación Definitiva que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Petición de Honorarios, Gastos de Litigio y Compensación por Servicios en la que se indique (i) la cantidad que solicitan los Abogados del Grupo en concepto de honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que solicitan los Demandantes en concepto de Compensación por Servicios del Representante del Grupo. Previa solicitud razonable, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto figura en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin coste alguno para usted. También puede verlos en el sitio web del Administrador

<https://www.phoenixclassaction.com/zubia-v-procter-gamble/> o en el sitio web del Tribunal <http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>.

Un Miembro del Grupo Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción para la Aprobación Definitiva y/o la Moción para el Pago de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas por los Abogados del Grupo o los Demandantes son demasiado altas o demasiado bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 4 de agosto de 2023 (la “Fecha límite de respuesta”).** Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Asegúrese de identificar la Acción *Zubia contra P&G* e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firme la objeción. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

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. ¿PUEDO ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA?

Usted puede, pero no está obligado, a asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva el 2 de octubre de 2023 a las 11:00 a.m. en el Departamento 7 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Definitiva del Acuerdo y qué cantidad del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados del Grupo, a los Demandantes y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados del Grupo y a los Abogados de la Defensa a presentar sus comentarios antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personalmente o de forma virtual a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Consulte la página web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal cambie la fecha de la Audiencia de Aprobación Definitiva. Deberá consultar previamente la página web del Administrador <https://www.phoenixclassaction.com/zubia-v-procter-gamble/> o ponerse en contacto con los Abogados del Grupo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y los Demandantes han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web de Phoenix Settlement Administrators en <https://www.phoenixclassaction.com/zubia-v-procter-gamble/>. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del grupo o al Administrador utilizando la información de contacto que figura a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior entrando en (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) e introduciendo el número de caso de la demanda, Caso n° 20STCV44506. También puede concertar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Secretaría del Juzgado Stanley Mosk llamando al (213) 830-0800.

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

Los datos de contacto de los Abogados del Grupo y del Administrador del Acuerdo figuran a continuación:

<u>Abogados del grupo:</u>
Brian Mankin, Esq. brian@lmlfirm.com Misty Lauby, Esq. misty@lmlfirm.com Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444 Kane Moon kane.moon@moonyanglaw.com Allen Feghali allen.feghali@moonyanglaw.com Moon & Yang APC

1055 W. Seventh Street, #1880
Los Angeles, CA 90017
Tel: (213) 232-3128

Joseph Lavi

jlavi@lelawfirm.com

Lavi & Ebrahim, LLP

8889 W. Olympic Blvd, #200

Beverly Hills, CA 90211

Tel: (310) 432-0000

Carolyn H. Cottrell

ccottrell@schneiderwallace.com

Schneider Wallace Cottrell Konecky LLP

2000 Powell Street, #1400

Emeryville, CA 94608

Tel: (415) 421-7100

Jina Lee

Jina.Lee@jacksonlewis.com

Jackson Lewis P.C.

200 Spectrum Center Drive, #500

Irvine, CA 92618

Tel: (949) 885-1360

Administrador del acuerdo:

Phoenix Settlement Administrators

P.O. Box 7208

Orange, CA 92863

Teléfono: (800) 523-5773

Fax: (949) 209-2503

Correo electrónico:

notice@phoenixclassaction.com

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.

Exhibit B

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

Zubia et al. v. The Procter & Gamble Distributing LLC

(Los Angeles Superior Court, Case No. 20STCV44506)

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

Attention: All current and former hourly, non-exempt employees who were directly hired and employed by The Procter & Gamble Distributing LLC (“P&G”) and worked at the P&G Facility in Moreno Valley, California at any time from May 1, 2019 to May 29, 2022 (the “Class Period,” you are a Class Member in a class action settlement. (Note: Individuals who worked at the P&G Facility in Moreno Valley outside of the Class Period above and individuals assigned to work at the P&G as a temp employee are not included as Class Members).

******Many Class Members received a Notice of Settlement in June 2023. It was later discovered that 494 Class Members were inadvertently excluded from the June 2023 mailing. This updated Notice now advises of a few changes to the Settlement that occurred when these additional Class Members were added, including an *increase in the Settlement Amount*. Your updated share of the Settlement is set forth below, and you are being notified of new deadlines and the new final approval hearing date. Please review this updated Notice carefully.

You may be eligible to receive money as a Class Member in a class action lawsuit (“Action”) against Defendant P&G for alleged wage and hour violations. The Action was filed by four Plaintiffs and Class Representatives, who have joined forces, and seek payment of unpaid wages, statutory damages, interest and attorneys’ fees on behalf of all Class Members (defined above). Additionally, the Action seek civil penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for the same group who were employed by P&G and worked at the P&G Facility in Moreno Valley during the PAGA Period (November 18, 2019 to May 29, 2022), who are referred to as “Aggrieved Employees.”

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

«First_Name» «Last_Name» «PSA_ID»

Two Parts	Weeks Worked	Your Estimated Share
Class Member	«Total_Weeks» (During Class Period)	«ESA_Before_Paga» (Individual Class Payment)
Aggrieved Employee	«PAGA_Work_Weeks» (During PAGA Period)	«PAGA_Amount» (Individual PAGA Payment)

Based on Defendant’s 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 Weeks you are credited with working during the Class Period and PAGA Period, according to Defendant’s records. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.)

If you believe that you worked more Work Weeks during either period than Defendant’s records show, you can submit a challenge by December 1, 2023 (the “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 Plaintiffs and Plaintiffs’ attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

If you were employed by Defendant P&G 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 & PARTICIPATE IN THE SETTLEMENT	If you want to receive your 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 Claims described below.
OPT-OUT (EXCLUDE YOURSELF) RESPONSE DEADLINE: December 1, 2023	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. 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. Defendant 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 RESPONSE DEADLINE: December 1, 2023	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
DISPUTE YOUR PAY PERIODS WORKED RESPONSE DEADLINE: December 1, 2023	If you believe that your number of Weeks Worked listed above is incorrect, you may challenge it. The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many Weeks you worked during the Class Period and how many Weeks you worked during the PAGA Period, respectively. The number you are credited are shown in the chart on the first page, and are based on Defendant's records. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by the deadline. See Section 4 of this Notice.

Defendant will not retaliate against you for any actions you take with respect to the proposed Settlement.

YOU MAY ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING, BUT ITS NOT REQUIRED	
DATE: JANUARY 17, 2024 TIME: 10:00 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?

Plaintiffs and Class Representatives Andrew Zubia, Dana Marie Ganai, Christian Hernandez and Michael Woods are current or former employees of P&G. The Action accuses Defendant P&G of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, meal and rest period premiums, and wages due upon termination, and failing to provide meal periods, rest breaks, reimbursement for expenses, and accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA").

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

Plaintiffs are represented by attorneys from several law firms who have joined forces in the Action ("Class Counsel"). See Section 9 below for their contact information.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiffs are correct on the merits. In the meantime, Plaintiffs and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an 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, Plaintiffs and Defendant 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, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

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

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

1. Defendant P&G Will Pay \$4,090,388.51 as the updated Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement not more than 45 days after the Judgment is entered by the Court and the Settlement becomes final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiffs and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$1,363,462.84 (one-third of the Gross Settlement) 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 each to Plaintiffs Andrew Zubia, Dana Marie Ganai, Christian Hernandez and Michael Woods as a Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiffs will receive from the Settlement other than Plaintiffs' Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$16,000 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$200,000 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their share of Weeks Worked.
 - E. Participating Class Members have the right to object to any of these deductions. The Court will consider all objections.
3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Weeks Worked during the Class Period.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 33.3% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 66.7% to penalties and interest ("Non-Wage Portion."). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it 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 Plaintiffs and Defendant 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 is 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 notify the Administrator in writing, not later than the Response Deadline, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.
 You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendant based on the PAGA Period facts alleged in the Action.
7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.

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. The Administrator will also decide Class Member Challenges 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 Defendant has fully funded the Gross Settlement 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 Defendant or related entities for claims 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 former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release the Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Consolidated Complaint and Consolidated Action, including all of the following claims for relief: (a) failure to pay minimum wages, regular wages and/or overtime pay; (b) failure to provide or pay premium payments for meal periods; (c) failure to provide or pay premium payments for rest periods; (d) failure to reimburse business expenses; (e) failure to provide complete and accurate wage statements; (f) failure to pay wages upon termination; (g) failure to maintain temperature providing reasonable comfort; (h) failure to pay wages weekly; and (i) violations of the California Business & Professions Code §§ 17200 *et seq.* These claims include, but are not limited to, California Labor Code sections 201, 202, 203, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, and 2802 and all related provisions of the California Code of Regulations, the California Industrial Wage Orders, the California Business & Professions Code sections 17200 *et seq.* (“Released Class Claims”). The Released Class Claims extends to all theories of relief regardless of whether the claim is, was or could have been alleged under federal law, state law or common law (including, without limitation, as violations of the California Labor Code, the Wage Orders, applicable regulations, and California’s Business and Professions Code section 17200), and includes all types of relief available for the above-referenced claims, including, any claims for damages, restitution, losses, penalties, fines, liens, attorneys’ fees, costs, expenses, debts, interest, injunctive relief, declaratory relief, or liquidated damages. 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. Aggrieved Employees’ PAGA Release. After the Court’s judgment is final, and Defendant has paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Aggrieved Employees’ Releases are as follows:

All Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for civil penalties under the Private Attorneys General Act, Labor Code § 2698 *et seq.*, that Plaintiffs alleged against the Released Parties, on behalf of Aggrieved Employees and State of California, based on the facts stated in the Consolidated Complaint and in Plaintiffs’ PAGA Notice to the LWDA (including any amendments thereto), or reasonably could have been alleged based on the allegations, the facts, and/or legal theories under the PAGA contained in the Consolidated Complaint, including all of the following claims for relief: (a) failure to pay minimum wages, regular wages and/or overtime pay (including any theory of failure to pay any and all wages for all time worked or earned); (b) failure to provide or pay premium payments for meal periods; (c) failure to provide or pay premium payments for rest periods; (d) failure to reimburse business expenses; (e) failure to provide complete and accurate wage statements; (f) failure to timely pay each week; (g) failure to maintain temperature providing reasonable comfort; and (h) failure to pay wages upon termination (“Released PAGA Claims”). The Released PAGA Claims include, but are not limited to, California Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, and 2802 and all related provisions of the California Code of Regulations, and the California Industrial Wage Orders. The time period governing the Released PAGA Claims shall be any time during the PAGA Period. The Released PAGA Claims do not release any potential claims for wages or statutory penalties.

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 \$50,000 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. Pay Period Challenges. The number of weeks you worked during the Class Period as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until the Response Deadline to challenge the number of Weeks Worked credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of Weeks Worked based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Weeks Worked challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members 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 doesn't 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?

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as Zubia v. P&G, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **Send your request to be excluded to the Administrator by December 1, 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. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the December 1, 2023 Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiffs are requesting as a Class Representative Service Payment. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website <https://www.phoenixclassaction.com/zubia-v-procter-gamble/> or the Court's website <http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is December 1, 2023 (the "Response Deadline").** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action Zubia v. P&G and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on January 17, 2023 at 10:00 a.m., in Department 7 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiffs, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website <https://www.phoenixclassaction.com/zubia-v-procter-gamble/> beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiffs have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to Phoenix Settlement Administrator's website at <https://www.phoenixclassaction.com/zubia-v-procter-gamble/>. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 20STCV44506. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Stanley Mosk Courthouse by calling (213) 830-0800.

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

The contact information for Class Counsel and the Settlement Administrator are below:

<u>Class Counsel:</u>
Brian Mankin, Esq. <i>brian@lmlfirm.com</i> Misty Lauby, Esq. <i>misty@lmlfirm.com</i> Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444 Kane Moon <i>kane.moon@moonyanglaw.com</i> Allen Feghali <i>allen.feghali@moonyanglaw.com</i> Moon & Yang APC 1055 W. Seventh Street, #1880 Los Angeles, CA 90017 Tel: (213) 232-3128 Joseph Lavi <i>jlavi@lelawfirm.com</i> Lavi & Ebrahim, LLP 8889 W. Olympic Blvd, #200 Beverly Hills, CA 90211 Tel: (310) 432-0000 Carolyn H. Cottrell <i>ccottrell@schneiderwallace.com</i> Schneider Wallace Cottrell Konecky LLP 2000 Powell Street, #1400 Emeryville, CA 94608 Tel: (415) 421-7100 Jina Lee <i>Jina.Lee@jacksonlewis.com</i> Jackson Lewis P.C. 200 Spectrum Center Drive, #500 Irvine, CA 92618 Tel: (949) 885-1360

Settlement Administrator:

Phoenix Settlement Administrators
Email: notice@phoenixclassaction.com
P.O. Box 7208 Orange, CA 92863
Telephone: (800) 523-5773
Facsimile: (949) 209-2503

<https://www.phoenixclassaction.com/zubia-v-procter-gamble/>

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.

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

Zubia et al. contra The Procter & Gamble Distributing LLC
(Tribunal Superior de Los Ángeles, Caso n° 20STCV44506)

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. Léalo atentamente.

No es correo basura, ni spam, ni un anuncio, ni una solicitud de un abogado. No le están demandando.

Atención: Todos los empleados actuales y anteriores por hora, no exentos, que fueron contratados y empleados directamente por The Procter & Gamble Distributing LLC (“P&G”) y trabajaron en las Instalaciones de P&G en Moreno Valley, California en cualquier momento desde el 1 de mayo de 2019 hasta el 29 de mayo de 2022 (el “Período de la Demanda Colectiva”, usted es un Miembro de la demanda colectiva en un acuerdo de demanda colectiva. (Nota: Las personas que trabajaron en las Instalaciones de P&G en Moreno Valley fuera del Período de la demanda colectiva antes mencionado y las personas asignadas a trabajar en P&G como empleados temporales no están incluidas como Miembros de la demanda colectiva).

******Muchos Miembros del Grupo recibieron una Notificación de Acuerdo en junio de 2023. Se descubrió después que 494 Miembros de la Clase fueron excluidos de forma inadvertida del envío de junio de 2023. Esta Notificación actualizada advierte sobre algunos cambios en el Acuerdo que se produjeron cuando se agregaron estos Miembros del Grupo adicionales, incluso un aumento en el Monto del Acuerdo. Su parte actualizada del Acuerdo se encuentra a continuación, y se le notifican nuevos plazos y la nueva fecha de la audiencia de aprobación final. Revise este Aviso actualizado cuidadosamente.

Usted puede ser elegible para recibir dinero como Miembro del Grupo en una demanda colectiva (“Acción”) contra el Demandado P&G por supuestas violaciones de salarios y horarios. La Acción fue presentada por cuatro Demandantes y Representantes del Grupo, que han unido sus fuerzas, y pretenden el pago de salarios impagados, daños legales, intereses y honorarios de abogados en nombre de todos los Miembros del Grupo (definidos anteriormente). Además, la Acción busca sanciones civiles en virtud de la Ley del Fiscal General Privado de California (“PAGA”, por sus siglas en inglés) para el mismo grupo que fue empleado por P&G y trabajó en las instalaciones de P&G en Moreno Valley durante el Período PAGA (del 18 de noviembre de 2019 al 29 de mayo de 2022), a quienes se denomina “Empleados Agravados”.

El Acuerdo propuesto consta de dos partes principales: (1) un Acuerdo colectivo por el que se exige al Demandado P&G que financie los Pagos colectivos individuales, y (2) un Acuerdo PAGA por el que se exige al Demandado P&G que financie los Pagos PAGA individuales y abone sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Mano de Obra de California (“LWDA”).

«First_Name» «Last_Name»

«PSA_ID»

Dos partes	Semanas trabajadas	Su cuota estimada
Miembro del Grupo	«Total_Weeks» (Durante el periodo de clase)	«ESA_Before_Paga» (Pago individual por clase)
Empleado agraviado	«PAGA_Work_Weeks» (Durante el periodo PAGA)	«PAGA_Amount» (Pago PAGA individual)

Sobre la base de los registros del Demandado, 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 que se le acreditan como trabajadas durante el Período del Grupo y el Período PAGA, según los registros del Demandado. La cantidad real que usted pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún importe para su Pago PAGA individual, entonces, según los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago PAGA individual en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Si cree que trabajó más Semanas Laborales durante cualquiera de los dos periodos de lo que muestran los registros del Demandado, puede presentar una impugnación antes del 1 de diciembre de 2023 (la “Fecha Límite 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 los Demandantes y a los abogados de los Demandantes (“Abogados del Grupo”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar los pagos previstos en el Acuerdo y que obligue a los Miembros del Grupo y a los Empleados Agravados a renunciar a sus derechos a hacer valer determinadas reclamaciones contra el Demandado.

Si estuvo empleado por el Demandado P&G 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 PARTICIPAR EN EL ACUERDO	Si desea recibir su pago del acuerdo, no se requiere ninguna acción adicional por su parte. Recibirá automáticamente su pago de liquidación del Administrador 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 que se describen a continuación.
EXCLUIRSE PLAZO DE RESPUESTA: 1 DE DICIEMBRE DE 2023	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por excluirse del Acuerdo colectivo enviando al Administrador una Solicitud de exclusión por escrito. Si opta por la exclusión, dejará de ser miembro del grupo de Demandantes y (1) <u>no</u> recibirá un pago individual del grupo de Demandantes, pero conservará su derecho a presentar las demandas colectivas liberadas que se describen a continuación con sujeción a las leyes de prescripción aplicables, y (2) no podrá presentar objeciones al acuerdo. Usted no puede optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar Pagos PAGA Individuales a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de presentar Reclamaciones PAGA Liberadas. Véase la Sección 6 de este Aviso.
OBJETAR PLAZO DE RESPUESTA: 1 DE DICIEMBRE DE 2023	Todos los Miembros del Grupo que no opten por la exclusión (“Miembros del Grupo participantes”) pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre la aprobación definitiva del Acuerdo incluirá la determinación de la cantidad que se pagará a los Abogados del Grupo y al Demandante que ejercieron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados del Grupo y al Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros del Grupo participantes. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por el Abogado del Grupo o el Demandante si considera que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
DISPUTAR SUS PERIODOS DE PAGO TRABAJADOS PLAZO DE RESPUESTA: 1 DE DICIEMBRE DE 2023	Si cree que su número de Semanas Trabajadas indicado anteriormente es incorrecto, puede impugnarlo. El importe de su Pago colectivo individual y de su Pago PAGA (si lo hubiere) depende de cuántas Semanas trabajó durante el Periodo colectivo y cuántas Semanas trabajó durante el Periodo PAGA, respectivamente. El número que se le atribuye se muestra en el cuadro de la primera página, y se basa en los registros del Demandado. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que emprenda con respecto al Acuerdo propuesto.

PUEDEN ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL, PERO NO ES OBLIGATORIO	
FECHA: 17 DE ENERO DE 2024 HORA: 10:00 DE LA MAÑANA	En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo. No es necesario que asista, pero 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?

Los Demandantes y Representantes del Grupo Andrew Zubia, Dana Marie Ganai, Christian Hernández y Michael Woods son empleados actuales o anteriores de P&G. La demanda acusa a la Demandada P&G de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios por horas extraordinarias, los salarios mínimos, las primas por períodos de comida y descanso y los salarios debidos en caso de despido, y al no proporcionar períodos de comida, descansos, reembolso de gastos y declaraciones salariales detalladas y precisas. Basándose en las mismas reclamaciones, los Demandantes también han hecho valer una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados de California (Código Laboral §§ 2698, y siguientes) (“PAGA”).

El Demandado niega rotundamente haber violado ninguna ley ni haber dejado de pagar ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

Los Demandantes están representados por abogados de varios bufetes que han unido sus fuerzas en la Acción (“Abogados del Grupo”). Consulte la Sección 9 a continuación para obtener su información de contacto.

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

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o los Demandantes tienen razón en cuanto al fondo. Mientras tanto, los Demandantes y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda mediante la negociación de un final del caso por 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, los Demandantes y el Demandado han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Definitiva del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción ni concede el mérito de ninguna reclamación.

Los Demandantes y los Abogados del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es un buen negocio para usted porque consideran que (1) el Demandado ha 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 del Grupo 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. La Demandada P&G Pagará \$4,090,388.51 como Importe Bruto del Acuerdo actualizado (Acuerdo Bruto). El Demandado ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales de la Clase, los Pagos Individuales PAGA, el Pago por Servicios del Representante del Grupo, los honorarios y gastos de los abogados del Asesor de la Clase, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Definitiva, el Demandado financiará el Acuerdo Bruto no más de 45 días después de que el Tribunal dicte la Sentencia y el Acuerdo sea definitivo. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros del Grupo Participantes se oponen al Acuerdo propuesto o se apela la Sentencia.
2. Deducciones del Acuerdo Bruto Aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, los Demandantes y/o los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos importes serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Definitiva:
 - A. Hasta \$1,363,462.84 (un tercio del Acuerdo Bruto) a los Abogados del grupo de Demandantes en 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 cada uno a los Demandantes Andrew Zubia, Dana Marie Ganai, Christian Hernandez y Michael Woods como Pago por Servicios al Representante del Grupo por presentar la Demanda, trabajar con el Abogado de la Clase y representar a la Clase. El Pago por Servicios al Representante del Grupo será el único dinero que los Demandantes recibirán del Acuerdo, aparte del Pago Individual de la Clase de los Demandantes y cualquier Pago PAGA Individual.
 - C. Hasta \$16,000 al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
 - D. Hasta \$200,000 para sanciones PAGA, asignados en un 75% al pago PAGA de la LWDA y en un 25% en pagos PAGA individuales a los empleados perjudicados en función de su cuota de semanas trabajadas.
 - E. Los Miembros del Grupo participantes tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.
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 Acuerdo Bruto (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 por los Pagos a los Miembros del Grupo. Los Demandantes y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 33,3% de cada Pago Individual del Grupo a salarios impositivos (“Porción Salarial”) y del 66,7% 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 Internos de los Estados Unidos). El Demandado pagará por separado los impuestos sobre nóminas del empleador que adeude sobre la Porción Salarial
 Porción). Los Pagos Individuales PAGA se contabilizan como penalizaciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador informará de los Pagos PAGA Individuales y de la
 Porciones no salariales de los pagos colectivos individuales en los formularios 1099 del IRS.
 Aunque los Demandantes y el Demandado 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 anulará 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, debe consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo. Se le tratará como Miembro del grupo participante, participando plenamente en el Acuerdo colectivo, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar en la Fecha límite de respuesta, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Grupo o de su representante en la que se indique el nombre del Miembro del Grupo, su dirección actual, su número de teléfono y una declaración sencilla en la que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros del Grupo excluidos (es decir, los Miembros del Grupo no participantes) no recibirán Pagos Individuales del Grupo, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra el Demandado. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros del grupo de Demandantes que se excluyan del Acuerdo colectivo (Miembros del grupo de Demandantes no participantes) siguen siendo elegibles para los Pagos individuales PAGA y deben renunciar a su derecho a hacer valer reclamaciones PAGA contra el Demandado basadas en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda.

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. Los Demandantes y el Demandado han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo será nulo: El Demandado no pagará dinero alguno y los Miembros del Grupo no liberarán ninguna reclamación contra el Demandado.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Phoenix Settlement Administrators (el “Administrador”) para que envíe esta Notificación, calcule y realice los pagos, y procese las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá las Impugnaciones de los Miembros del Grupo sobre las Semanas Trabajadas, enviará y volverá a enviar los cheques del acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. 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 el Demandado haya financiado íntegramente el Acuerdo bruto y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, 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 el Demandado o entidades relacionadas por reclamaciones basadas en los hechos alegados en la Acción durante la duración del Periodo colectivo y el Periodo PAGA, que se resuelven mediante este Acuerdo.

Los Miembros del Grupo Participante quedarán vinculados por la siguiente exoneración:

Todos los Miembros del Grupo Participante, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, liberan a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones que fueron alegadas, o que razonablemente podrían haber sido alegadas, en base a los hechos expuestos en la Demanda Consolidada y la Acción Consolidada, incluyendo todas las siguientes reclamaciones de reparación: (a) falta de pago de salarios mínimos, salarios regulares y/o pago de horas extras; (b) falta de provisión o pago de primas por períodos de comida; (c) falta de provisión o pago de primas por períodos de descanso; (d) falta de reembolso de gastos comerciales; (e) falta de provisión de declaraciones salariales completas y precisas; (f) falta de pago de salarios al ser despedidos; (g) falta de mantenimiento de temperatura que proporcione un confort razonable; (h) falta de pago semanal de salarios; y (i) violaciones del Código de Negocios y Profesiones de California §§ 17200 y siguientes. Estas demandas incluyen, pero no se limitan a, las secciones 201, 202, 203, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código Laboral de California y todas las disposiciones relacionadas del Código de Reglamentos de California, las Órdenes de Salarios Industriales de California, las secciones 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California (“Demandas colectivas exoneradas”). Las Reclamaciones colectivas exoneradas se extienden a todas las teorías de reparación independientemente de si la reclamación es, fue o podría haber sido alegada bajo la ley federal, la ley estatal o el derecho común (incluyendo, sin limitación, como violaciones del Código Laboral de California, las Órdenes de Salarios, los reglamentos aplicables, y la sección 17200 del Código de Negocios y Profesiones de California), e incluye todos los tipos de agravio disponibles para las reclamaciones arriba mencionadas, incluyendo, cualquier reclamación por daños, restitución, pérdidas, penalizaciones, multas, gravámenes, honorarios de abogados, costes, gastos, deudas, intereses, agravio por mandato judicial, agravio declaratorio o daños liquidados. El período de exoneración operativo para las Reclamaciones colectivas exoneradas es el Período de la demanda colectiva. Los Miembros del Grupo participantes no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por prestaciones adquiridas, 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 Periodo de la Clase.

10. **Liberación PAGA de los Empleados Agraviados.** Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y el Demandado haya pagado la Liquidación Bruta (y pagado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador), todos los Empleados Agraviados quedarán impedidos de hacer valer reclamaciones PAGA contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no de la Liquidación. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que sean Miembros del Grupo Participantes y los que se excluyan del Acuerdo Colectivo, no podrán demandar, seguir demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas basada en los hechos del Periodo PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

Las liberaciones de los empleados agraviados son las siguientes:

Se considera que todos los Empleados Agraviados liberan, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones por sanciones civiles en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados, Código Laboral § 2698 y siguientes, que los Demandantes alegaron contra las Partes Exoneradas, en nombre de los Empleados Agraviados y del Estado de California, basándose en los hechos expuestos en la Demanda Consolidada y en la Notificación PAGA de los Demandantes a la LWDA (incluyendo cualquier enmienda a la misma), o que razonablemente podrían haberse alegado basándose en las alegaciones, los hechos y/o las teorías legales bajo la PAGA contenidas en la Demanda Consolidada, incluyendo todas las siguientes reclamaciones de indemnización (a) falta de pago de salarios mínimos, salarios regulares y/o pago de horas extraordinarias (incluyendo cualquier teoría de falta de pago de todos y cada uno de los salarios por todo el tiempo trabajado o ganado); (b) falta de provisión o pago de primas por periodos de comida; (c) falta de provisión o pago de primas por periodos de descanso; (d) falta de reembolso de gastos empresariales; (e) falta de provisión de extractos salariales completos y exactos; (f) falta de pago puntual cada semana; (g) falta de mantenimiento de temperatura que proporcione un confort razonable; y (h) falta de pago de salarios tras el despido (“Reclamaciones PAGA Liberadas”). Las Reclamaciones PAGA Exoneradas incluyen, entre otras, las secciones 201, 202, 203, 204, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código Laboral de California y todas las disposiciones relacionadas del Código de Reglamentos de California, y las Órdenes de Salarios Industriales de California. El período de tiempo que rige las Reclamaciones PAGA Exoneradas será cualquier momento durante el Período PAGA. Las Reclamaciones PAGA Exoneradas no liberan ninguna reclamación potencial de salarios o sanciones legales.

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 Periodo del Grupo, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Trabajadas por cada Miembro del Grupo Participante individual durante el Periodo del Grupo.
2. **Pagos PAGA Individuales.** El Administrador calculará los Pagos PAGA Individuales (a) dividiendo \$50,000 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. **Impugnaciones del Período de Pago.** El número de semanas que usted trabajó durante el Periodo de la Demanda Colectiva, tal y como consta en los registros del Demandado, se indica en la primera página de esta Notificación. Usted tiene hasta la Fecha Límite de Respuesta para impugnar el número de Semanas Trabajadas que se le acreditaron. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Debe apoyar su impugnación enviando copias de talones de pago u otros registros. El administrador aceptará como exacto el cálculo de las semanas trabajadas basado en los registros del Demandado, a menos que usted envíe copias de los 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 del Abogado del Grupo (que abogará en nombre de los Miembros del Grupo Participantes) y del Abogado del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. No puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO COBRARÉ?

1. **Miembros del Grupo 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 perjudicado, entonces el Administrador enviará, por correo de EE.UU., un solo cheque de Pago PAGA Individual a cada Empleado perjudicado, 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?

Presente una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador le excluirá basándose en cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como *Zubia v. P&G*, e incluir sus datos de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de la seguridad social 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 1 de diciembre 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. Antes de decidir si objetar o no, tal vez desee ver lo que los Demandantes y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días judiciales antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva del 1 de diciembre de 2023, los Abogados del Grupo y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Petición de Aprobación Definitiva que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Petición de Honorarios, Gastos de Litigio y Compensación por Servicios en la que se indique (i) la cantidad que solicitan los Abogados del Grupo en concepto de honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que solicitan los Demandantes en concepto de Compensación por Servicios del Representante del Grupo. Previa solicitud razonable, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto figura en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin coste alguno para usted. También puede verlos en el sitio web del Administrador <https://www.phoenixclassaction.com/zubia-v-procter-gamble/> o en el sitio web del Tribunal <http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>.

Un Miembro del Grupo Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción para la Aprobación Definitiva y/o la Moción para el Pago de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas por los Abogados del Grupo o los Demandantes son demasiado altas o demasiado bajas. La **fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 1 de diciembre de 2023 (la “Fecha límite de respuesta”)**. Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Asegúrese de identificar la Acción *Zubia contra P&G* e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firme la objeción. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

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. ¿PUEDO ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA?

Usted puede, pero no está obligado, a asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva el 17 de enero de 2024 a las 10:00 a.m. en el Departamento 7 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Definitiva del Acuerdo y qué cantidad del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados del Grupo, a los Demandantes y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados del Grupo y a los Abogados de la Defensa a presentar sus comentarios antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personalmente o de forma virtual a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Consulte la página web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal cambie la fecha de la Audiencia de Aprobación Definitiva. Deberá consultar previamente la página web del Administrador <https://www.phoenixclassaction.com/zubia-v-procter-gamble/> o ponerse en contacto con los Abogados del Grupo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y los Demandantes han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web de Phoenix Settlement Administrators en <https://www.phoenixclassaction.com/zubia-v-procter-gamble/>. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del grupo o al Administrador utilizando la información de contacto que figura a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior entrando en (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) e introduciendo el número de caso de la demanda, Caso nº 20STCV44506. También puede concertar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Secretaría del Juzgado Stanley Mosk llamando al (213) 830-0800.

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

Los datos de contacto de los Abogados del Grupo y del Administrador del Acuerdo figuran a continuación:

<u>Abogados del grupo:</u>
Brian Mankin, Esq. brian@lmlfirm.com Misty Lauby, Esq. misty@lmlfirm.com Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444 Kane Moon kane.moon@moonyanglaw.com <u>Allen Feghali</u> allen.feghali@moonyanglaw.com Moon & Yang APC 1055 W. Seventh Street, #1880 Los Angeles, CA 90017 Tel: (213) 232-3128 Joseph Lavi jlavi@lelawfirm.com Lavi & Ebrahim, LLP 8889 W. Olympic Blvd, #200 Beverly Hills, CA 90211 Tel: (310) 432-0000 Carolyn H. Cottrell ccottrell@schneiderwallace.com Schneider Wallace Cottrell Konecky LLP 2000 Powell Street, #1400 Emeryville, CA 94608 Tel: (415) 421-7100 Jina Lee Jina.Lee@jacksonlewis.com Jackson Lewis P.C. 200 Spectrum Center Drive, #500 Irvine, CA 92618 Tel: (949) 885-1360

<u>Administrador del acuerdo:</u>
Phoenix Settlement Administrators Email: notice@phoenixclassaction.com P.O. Box 7208 Orange, CA 92863 Telephone: (800) 523-5773 Facsimile: (949) 209-2503 https://www.phoenixclassaction.com/zubia-v-procter-gamble/

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.

Exhibit C

Exclusion List

Tikyla Johnson

Exhibit D



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	1328
Opt Out Rate	0.08%
Opt Outs Received	1
Total Class Claimants	1327
Subtotal Admin Only	\$16,563.09

TOTAL COSTS \$16,000.00

NOT TO EXCEED

December 18, 2023

Case: Zubia, et al. v. Proctor & Gamble Distributing LLC, Invoice

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	169	\$338.00
NCOA (USPS)	\$300.00	1	\$300.00
Total			\$1,188.00

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

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$100.00	3	\$300.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.10	1,328	\$132.80
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.30	1,328	\$1,726.40
Estimated Postage (up to 1 oz.)	\$0.81	1,328	\$1,075.68
Spanish Translation	\$800.00	1	\$800.00
Static Website	\$100.00	1	\$100.00
Total			\$4,134.88

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	\$0.85	332	\$282.20
Remail Notice Packets	\$0.75	329	\$246.75
Estimated Postage	\$0.84	329	\$276.36
Programing Undeliverables	\$50.00	1	\$50.00
Total			\$1,075.31

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	7	\$385.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$10.00	19	\$190.00
Case Manager	\$85.00	5	\$425.00
Total			\$1,500.00

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	4	\$380.00
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	1,315	\$1,052.00
Estimated Postage Checks, W2 and 1099	\$0.64	1,315	\$841.60
Total			\$4,568.60

* 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	3	\$345.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$1.70	289	\$491.30
Case Associate	\$55.00	4	\$220.00
Reconcile Uncashed Checks	\$85.00	6	\$510.00
Conclusion Reports	\$115.00	3	\$345.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	4	\$340.00
Final Reporting & Declarations	\$115.00	3	\$345.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting *	\$1,000.00	1	\$1,000.00
Uncashed Check QSF Tax Filing (State Tax Reporting Included)	\$500.00	1	\$500.00
Check to Cy Pres	\$150.00	1	Included
Uncashed Checks to the State of California Controller's Office Estimated 19 Total Class Members	\$500.00	1	\$500.00
Total			\$4,096.30

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

Total: \$16,563.09