

LIDMAN LAW, APC
Scott M. Lidman (SBN 199433)
slidman@lidmanlaw.com
Elizabeth Nguyen (SBN 238571)
enguyen@lidmanlaw.com
Milan Moore (SBN 308095)
mmoore@lidmanlaw.com
2155 Campus Drive, Suite 150
El Segundo, California 90245
Tel: (424) 322-4772
Fax: (424) 322-4775

Attorneys for Plaintiff
MAYRA CORTES

HAINES LAW GROUP, APC
Paul K. Haines (SBN 248226)
phaines@haineslawgroup.com
2155 Campus Drive, Suite 180
El Segundo, California 90245
Tel: (424) 292-2350
Fax: (424) 292-2355

Attorneys for Plaintiff
MAYRA CORTES

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

MAYRA CORTES, as an individual and on
behalf of all others similarly situated,
Plaintiff,

vs.

WETMORE TOOL AND ENGINEERING
COMPANY, a Delaware corporation; and
DOES 1 through 100, inclusive,
Defendants.

Case No.: CIVDS2016160

*[Assigned for all purposes to the Hon. David
Cohn, Dept. S-26]*

**DECLARATION OF ELIZABETH
KRUCKENBERG ON BEHALF OF
PHOENIX SETTLEMENT
ADMINISTRATORS WITH RESPECT TO
OPT OUTS AND OBJECTIONS
RECEIVED**

Date: October 20, 2021
Time: 10:00 a.m.
Dept.: S-26

Action Filed: July 23, 2020
Trial Date: None Set

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

I, ELIZABETH KRUCKENBERG, declare as follows:

1. I am employed by Phoenix Settlement Administrators (“PSA”), the court appointed class action settlement administrator, as Case Manager for *Mayra Cortes v. Wetmore Tool and Engineering Company* and have personal knowledge of the facts set forth in this Declaration, and if called as a witness, could and would testify competently thereto.

2. PSA has extensive experience in class action matters, having provided services in class action settlements involving antitrust, employment discrimination, employment wage and hour, product liability, insurance, and consumer issues. PSA specializes in pre-settlement consultation, data management, legal notification, call center support, settlement processing and tax reporting.

3. PSA was selected by the Parties and approved by the Court to provide notice of the settlement and processing services in this action. In this capacity, PSA was charged with: a) preparing, translating, printing and providing to Settlement Class members the *Notice of Pendency of Class Action and Proposed Settlement* and *Notice of Individual Settlement Award*, hereinafter referred to as “Notice Packet”; b) processing undeliverable mail and locating updated addresses for Settlement Class members; c) establishing a toll-free number to assist and address any questions from members of the settlement class; d) receiving and reporting any Requests for Exclusion and Objections submitted by Settlement Class members; e) administering disputes by Settlement Class members; f) providing weekly reports to the Parties; g) establishing and administering a qualified settlement fund to disburse all settlement payments; h) calculating Individual Settlement Payments for each Settlement Class member; i) issuing and distributing Class Counsel’s fees and costs, the Named Plaintiff’s Service Award, the LWDA payment and Settlement Payments to Settlement Class members; j) calculating and remitting all amounts due to the appropriate federal, state, and local tax authorities; k) receiving and reviewing other communications about the Settlement; l) filing any required reports with the Court; and m) performing any additional tasks requested by the Parties.

1 4. On July 7, 2021, PSA received data files from Defense Counsel containing the
2 names, last known addresses, phone numbers, social security numbers, the number of workweeks
3 worked as an hourly, non-exempt employee by each Settlement Class member while employed
4 during the Class Period and PAGA Period.

5 5. On June 18, 2021, PSA received the Court-approved text for the updated Notice
6 Packet from Plaintiff's Counsel.

7 6. PSA prepared a draft of the mailing to the Settlement Class members. The mailing
8 consisted of a six (6) page Notice Packet in English and a six (6) page Notice Packet in Spanish.
9 Attached hereto as **Exhibit A** is a true and correct copy of the Notice Packet that was mailed to
10 Settlement Class members. PSA received approval from the Parties and a sufficient number of
11 each were printed according to the anticipated class size.

12 7. On July 20, 2021, PSA conducted a National Change of Address ("NCOA") search
13 in an attempt to update the class list of addresses as accurately as possible, for all Settlement Class
14 members. A search of this database provided updated addresses for any individual who had
15 moved in the previous four (4) years and notified the U.S. Postal Service of their change of
16 address.

17 8. The Notice Packets were enclosed in envelopes with the names and last known
18 addresses printed on them. On July 20, 2021, the Notice Packets were mailed by U.S. first class
19 mail to three hundred thirteen (313) Settlement Class members. The deadline to submit disputes,
20 requests for exclusion or objections was September 20, 2021.

21 9. As of the date of this declaration, twelve (12) Notice Packets were returned to our
22 office by the Post Office, none of which had a forwarding address. PSA performed a Skip Trace
23 on all returned mail with no forwarding address in an attempt to locate a better address using
24 TransUnion TLOxp, one of the most comprehensive databases available. It utilizes hundreds of
25 different databases supplied by credit reporting agencies, public records and a variety of other
26 national databases.

10. As of the date of this declaration, zero (0) of the Settlement Class members contacted Phoenix requesting another Notice Packet to be mailed to them.

11. As of the date of this declaration, eight (8) Notice Packets were re-mailed during the response period as a result of locating a better address after Skip Trace.

12. As of the date of this declaration, there are four (4) undeliverable Notice Packets as no forwarding address was provided and no new address was obtained through skip trace.

13. As of the date of this declaration, PSA has received zero (0) requests for exclusion. Therefore, as of the date of this declaration, the participation rate amongst the Settlement Class members is 100%.

14. As of the date of this declaration, there are no outstanding disputes. Nor were any disputes submitted from Settlement Class members.

15. As of the date of this declaration, PSA has not received any objections to the Settlement.

16. Pursuant to the terms of the Settlement Agreement, Settlement Class members will receive a portion of the Net Settlement Amount based on the number of workweeks Settlement Class members were employed during the Class Period. As of the date of this declaration, the estimated Net Settlement Amount available to the Settlement Class members is as follows:

Gross Settlement Amount ("GSA"):	\$990,000.00
Minus Court-approved attorneys' fees (1/3 of GSA):	\$330,000.00
Minus Court-approved, verified costs:	\$10,320.31
Minus Court-approved Class Representative Service Award:	\$10,000.00
Minus Settlement Administration Costs:	\$8,250.00
Minus PAGA Payment:	\$50,000.00
Net Settlement Amount ("NSA"):	\$581,429.69

17. Additionally, \$12,500 of the Gross Settlement Amount has been designated as the "PAGA Amount" which shall be distributed to the Settlement Class members who worked during the time period of July 23, 2019 and June 14, 2021 ("PAGA Employees"). There are one hundred sixty-five (165) PAGA Employees who worked during the time period PAGA Period, which is

1 defined as July 23, 2019 through June 14, 2021. The average PAGA Payment to the PAGA
2 Employees is \$75.76. There are 12,382 workweeks during the PAGA Period.

3 18. Pursuant to the terms of the Settlement Agreement, Defendant will pay the
4 employer's share of payroll taxes separately from, and in addition to the Gross Settlement Amount.

5 19. As of the date of this declaration, the estimated average settlement payment to each
6 Settlement Class member is \$1,857.60. The estimated median settlement payment to Settlement
7 Class members is \$1,500.74. The lowest estimated settlement payment is \$151.64, and the highest
8 estimated settlement payment is \$3,880.56, without applicable taxes, withholdings, and employee
9 garnishments.

10 20. PSA will charge a total of \$8,250.00 in costs associated with the administration of
11 the Settlement. This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in
12 completing the Settlement.

13 I declare under penalty of perjury under the laws of the United States and state of
14 California that the foregoing is true and correct.

15 Executed on September 23, 2021 at Fullerton, California.

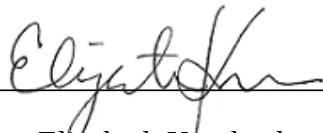
16 
17 _____
18 Elizabeth Kruckenberg

Exhibit A

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
COUNTY OF SAN BERNARDINO

MAYRA CORTES,

Plaintiff,

vs.

WETMORE TOOL AND ENGINEERING
COMPANY, a California corporation; and Does 1
through 100,

Defendants.

Case No. CIVDS2016160

**NOTICE OF PENDENCY OF CLASS
ACTION AND PROPOSED SETTLEMENT**

To: All current and former non-exempt employees who have worked for Defendant Wetmore Tool and Engineering Company (“Defendant” or “Wetmore”) in California at any time between July 23, 2016 and June 14, 2021. Collectively, these employees will be referred to as “Settlement Class Members.”

**PLEASE READ THIS NOTICE CAREFULLY
YOUR LEGAL RIGHTS MAY BE AFFECTED WHETHER YOU ACT OR NOT**

Why should you read this notice?

The Court has granted preliminary approval of a proposed class action settlement (the “Settlement”) in *Mayra Cortes, as an individual and on behalf of all others similarly situated v. Wetmore Tool and Engineering Company; DOES 1 through 100, inclusive*, Case No. CIVDS2016160 (the “Lawsuit”). Because your rights may be affected by the Settlement, it is important that you read this notice carefully.

You may be entitled to money from this Settlement. Wetmore’s records show that you were employed at Wetmore as an hourly, non-exempt employee in California between July 23, 2016 and June 14, 2021 (the “Class Period”). The Court ordered that this Notice be sent to you because you may be entitled to money under the Settlement and because the Settlement affects your legal rights.

The purpose of this notice is to provide you with a brief description of the Lawsuit, to inform you of the terms of the Settlement, to describe your rights in connection with the Settlement, and to explain what steps you may take to participate in, object to, or exclude yourself from the Settlement. If you do not exclude yourself from the Settlement and the Court finally approves the Settlement, you will be bound by the terms of the Settlement and any final judgment.

What is this case about?

Plaintiff Mayra Cortes (“Plaintiff”) brought this Lawsuit against Wetmore, seeking to assert claims on behalf of a class of current and former hourly, non-exempt employees who worked for Wetmore in California at any time between July 23, 2016 and June 14, 2021. Plaintiff is known as the “Class Representative,” and her attorneys, who also represent the interests of all Settlement Class Members, are known as “Class Counsel.”

The Lawsuit alleges that Wetmore failed to pay Settlement Class Members all minimum and overtime wages, failed to provide to Settlement Class Members all required meal and rest periods, and failed to provide Settlement Class Members with itemized wage statements in compliance with California law. The Lawsuit also alleges that Wetmore failed to timely pay all final wages due to Settlement Class Members upon their separation of employment from Wetmore. As a result of the foregoing alleged violations, Plaintiff also alleges that Wetmore failed to provide accurate, itemized wage statements, engaged in unfair business practices and is liable for civil penalties under the Labor Code Private Attorney General Act.

Wetmore denies that it has done anything wrong. Wetmore further denies that it owes Settlement Class Members any wages, restitution, penalties, or other damages. Accordingly, the Settlement constitutes a compromise of disputed claims and should not be construed as an admission of liability on the part of Wetmore, which expressly denies all liability.

The Court has not ruled on the merits of Plaintiff’s claims. However, to avoid additional expense, inconvenience, and interference with its business operations, Wetmore has concluded that it is in its best interests and the interests of Settlement Class Members to settle the Lawsuit on the terms summarized in this Notice. After Wetmore provided relevant information to Class Counsel, the Settlement was reached after mediation and arm’s-length negotiations between the parties.

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

If you are still employed by Wetmore, your decision about whether to participate in the Settlement will not affect your employment. California law and Wetmore's policies strictly prohibit unlawful retaliation. Wetmore will not take any adverse employment action against or otherwise target, retaliate, or discriminate against any Settlement Class Member because of the Settlement Class Member's decision to either participate or not participate in the Settlement.

Who are the Attorneys?

Attorneys for the Plaintiff / Settlement Class Members: LIDMAN LAW, APC Scott M. Lidman slidman@lidmanlaw.com Elizabeth Nguyen enguyen@lidmanlaw.com Milan Moore mmoore@lidmanlaw.com Romina Tamiry mmoore@lidmanlaw.com 2155 Campus Drive, Suite 150 El Segundo, California 90245 Tel: (424) 322-4772 Fax: (424) 322-4775 www.lidmanlaw.com HAINES LAW GROUP, APC Paul K. Haines phaines@haineslawgroup.com 2155 Campus Drive, Suite 150 El Segundo, California 90245 Tel: (424) 292-2350 Fax: (424) 292-2355 www.haineslawgroup.com	Attorneys for Wetmore Tool and Engineering Company: Foley & Lardner LLP Krista M. Cabrera kcabrera@foley.com 11988 El Camino Real, Ste 400, San Diego, CA 92130 Tel: (858) 847-6700 Fax: (858) 792-6773
---	---

What are the terms of the Settlement?

On June 14, 2021, the Court preliminarily certified a class, for settlement purposes only, of all current and former non-exempt, hourly employees who worked for Wetmore in California at any time between July 23, 2016 and June 14, 2021. Settlement Class Members who do not opt out of the Settlement pursuant to the procedures set forth in this Notice will be bound by the Settlement and will release their claims against Wetmore as described below.

Wetmore has agreed to pay \$990,000 (the "Gross Settlement Amount") to fully resolve all claims in the Lawsuit, which includes payments to Settlement Class Members, attorneys' fees and expenses, payment to the Labor Workforce Development Agency ("LWDA"), settlement administration costs, the Class Representative's Service Award and monies to be paid to the LWDA. Wetmore's share of payroll taxes associated with any wage payments to Settlement Class Members shall be paid by Wetmore separately from, and in addition to, the Gross Settlement Amount.

The following deductions from the Gross Settlement Amount will be requested by the parties:

Settlement Administration Costs. The Court has approved Phoenix Settlement Administrators to act as the "Settlement Administrator," who is sending this Notice to you and will perform many other duties relating to the Settlement. The Court has approved setting aside up to \$8,250.00 from the Gross Settlement Amount to pay the Settlement administration costs.

Attorneys' Fees and Expenses. Class Counsel have been prosecuting the Lawsuit on behalf of the Settlement Class Members on a contingency fee basis (that is, without being paid any money to date) and have been paying all litigation costs and expenses. The Court will determine the actual amount awarded to Class Counsel as attorneys' fees, which will be paid from the Gross Settlement Amount. Settlement Class Members are not personally responsible for any of Class Counsel's attorneys' fees or expenses. Class Counsel will ask for fees of up to one-third of the Gross Settlement Amount, which is estimated to be \$330,000.00 (unless the Gross Settlement Amount is increased pursuant to the terms of the Settlement Agreement) as reasonable compensation for the work Class Counsel performed and will continue to perform in this Lawsuit through Settlement finalization. Class Counsel also will ask for reimbursement in an amount not to exceed \$25,000.00 for verified costs Class Counsel incurred in connection with the Lawsuit.

Service Award to Class Representative. Class Counsel will ask the Court to award the Class Representative a service award in the amount not to exceed \$10,000.00, to compensate her for her service and extra work provided on behalf of the Settlement Class Members.

LWDA Payment. Class Counsel will ask the Court to approve a payment in the total amount of \$50,000.00 as and for alleged civil penalties, payable pursuant to the California Labor Code Private Attorney General Act (“PAGA”). Per Labor Code § 2699(i), seventy-five percent (75%) of such penalties, or Thirty Seven Thousand Five Hundred Dollars and Zero Cents (\$37,500.00) will be payable to the Labor & Workforce Development Agency (“LWDA”), and the remaining twenty-five percent (25%), or Twelve Thousand Five Hundred Dollars and Zero Cents (\$12,500.00), will be payable to certain Settlement Class members as the “PAGA Amount,” as described below.

Calculation of Individual Settlement Class Members’ Settlement Award. After deducting the Court-approved amounts above, the balance of the Gross Settlement Amount will form the Net Settlement Amount (“NSA”), which will be distributed to all Settlement Class Members who do not submit a valid and timely Request for Exclusion (described below). The NSA is estimated at approximately \$566,750.00, to be shared among an estimated 313 Settlement Class Members.

The NSA will be divided as follows:

- i. Ninety-Five Percent (95%) of the Net Settlement Amount shall be allocated to Settlement Class Members who worked during the Class Period, as follows: each participating Settlement Class Member shall receive a proportionate settlement share based upon the number of workweeks the Settlement Class Member worked during the Class Period, the numerator of which is the Settlement Class Member’s total workweeks worked during the Class Period, and the denominator of which is the total workweeks worked by all Settlement Class Members (who do not opt out) who worked during the Class Period.
- ii. Five Percent (5%) of the Net Settlement Amount shall be designated as the “Waiting Time Amount.” Each participating Settlement Class Member whose employment with Defendant was separated at any time during the Class Period shall receive a portion of the Waiting Time Amount. The Waiting Time Amount shall be distributed equally among each participating Settlement Class Member whose employment with Defendant was separated at any time between July 23, 2017 and June 14, 2021.

In addition, Twelve Thousand Five Hundred Dollars and Zero Cents (\$12,500.00) of the Gross Settlement Amount has been designated as the “PAGA Amount”. All PAGA Employees shall receive a portion of the PAGA Amount. “PAGA Employees” include all current and former non-exempt, hourly, employees of Defendant who worked in California (including those who submit a Request for Exclusion) at any time between July 23, 2019 and June 14, 2021 (“PAGA Period”). A PAGA Employee shall receive a portion of the PAGA Amount proportionate to the number of Workweeks that he or she worked during the PAGA Period, and which will be calculated by multiplying the PAGA Amount by a fraction, the numerator of which is the PAGA Employee’s number of Workweeks worked during the PAGA Period, and the denominator of which is the total number of Workweeks worked by all PAGA Employees during the PAGA Period.

Payments to Settlement Class Members. If the Court grants final approval of the Settlement, Settlement Awards will be mailed to all Settlement Class Members who did not submit a valid and timely Request for Exclusion.

Payment Plan by Wetmore of Gross Settlement Amount. The Gross Settlement Amount shall be paid by Wetmore within thirty (30) calendar days after the “Effective Date” which is defined as the date upon which both of the following have occurred: (i) final approval of the settlement is granted by the Superior Court of California for the County of San Bernardino, or other court assuming jurisdiction of this matter, and (ii) the Court’s Judgment approving the settlement becomes Final.

“Final” shall mean the latest of: (i) if there is an appeal of the Court’s Judgment, the date the Judgment is affirmed on appeal, the date of dismissal of such appeal, or the expiration of the time to file a petition for writ of certiorari to the California Supreme Court, or, (ii) if a petition for writ of certiorari is filed, the date of denial of the petition for writ of certiorari, or the date the Judgment is affirmed pursuant to such petition; or (iii) if no appeal is filed, the expiration date of the time for filing or noticing any appeal of the Judgment.

Within ten (10) calendar days following Wetmore’s deposit of the Gross Settlement Amount, the Settlement Administrator, the Settlement Administrator will calculate Individual Settlement Award amounts and provide the same to the Parties’ counsel for review and approval. Within seven (7) calendar days of approval by the Parties’ counsel, the Settlement Administrator will prepare and mail Individual Settlement Awards, less applicable taxes and withholdings, to participating Settlement Class Members.

Allocation and Taxes. For tax purposes, each Settlement Award shall be allocated as follows: twenty-five percent (25%) as penalties and interest; and seventy-five percent (75%) as wages. The Settlement Administrator will be responsible for issuing to participating Settlement Class Members IRS Forms W-2 for amounts deemed “wages” and IRS Forms 1099 for the amounts allocated as penalties and interest. Settlement Class Members are responsible for the proper income tax treatment of the Individual Settlement Awards. The Settlement Administrator, Wetmore and its counsel, and Class Counsel cannot provide tax advice. Accordingly, Settlement Class Members should consult with their tax advisors concerning the tax consequences and treatment of payments they receive under the Settlement.

Release. If the Court approves the Settlement, the Settlement Class, and each Settlement Class Member who has not submitted a timely and valid Request for Exclusion, will fully and forever completely release and discharge Wetmore, and all of its past and present officers, directors, shareholders, managers, employees, agents, principals, heirs, representatives, accountants, auditors, consultants, and its respective successors and predecessors in interest, subsidiaries, affiliates, parents and attorneys (collectively the “Released Parties”), from all claims, demands, rights, liabilities and causes of action that were pled or could have reasonably be plead based on the factual allegations in any of the Complaints in the Action that arose during the Class Period with respect to the following claims: (a) failure to pay all minimum wages owed; (b) failure to pay overtime wages owed; (c) failure to provide meal periods, or premium pay for non-compliant meal periods; (d) failure to authorize and permit rest periods, or premium pay for non-compliant rest periods; (e) failure to issue accurate, itemized wage statements; (f) failure to timely pay all wages due upon separation of employment; and (g) all claims for unfair business practices that could have been premised on the facts, claims, causes of action or legal theories described above (collectively, the “Released Claims”).

The time period of the Released Claims shall be the same time as the Class Period.

PAGA Release and PAGA Employees. If the Court approves the Settlement, all PAGA Employees will release the Released Parties, from all claims, demands, rights, liabilities and causes of action under the California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 as alleged on the operative complaint based on the (a) failure to pay all overtime wages owed; (b) failure to pay minimum wages owed; (c) failure to provide meal periods, or premium pay for non-compliant meal periods; (d) failure to authorize and permit rest periods, or premium pay for non-compliant rest periods; (e) failure to issue accurate, itemized wage statements; and (f) failure to pay all wages due upon separation of employment (collectively, “PAGA Released Claim”). The time period of the PAGA Released Claim is the PAGA Period.

The Parties acknowledge that under the release, the right of the LWDA to investigate the released PAGA claims is not released, but PAGA Released Claim does include any claims for penalties by a Class Member as a result of any such LWDA investigation, and Class Members are waiving their right to act as a private attorney general as to the Released Claims.

The Releases shall not be effective until Wetmore fully funds the settlement.

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

How can I claim money from the Settlement?

Do Nothing. If you do nothing, you will be entitled to your share of the Settlement based on the proportionate number of workweeks you worked during the Class Period (as explained above), and as stated in the accompanying Notice of Settlement Award. You also will be bound by the Settlement, including the release of claims stated above.

What other options do I have?

Dispute Information in Notice of Settlement Award. Your award is based on the proportionate number of workweeks you worked during the Class Period and whether your employment was separated after July 23, 2017. The information contained in Wetmore’s records regarding all of these factors, along with your estimated Settlement Award, is listed on the accompanying Notice of Settlement Award. If you disagree with the information in your Notice of Settlement Award, you may submit a dispute, along with any supporting documentation, in accordance with the procedures stated in the Notice of Settlement Award. Any disputes, along with supporting documentation, must be postmarked no later than September 20, 2021. **DO NOT SEND ORIGINALS; DOCUMENTATION SENT TO THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR WILL NOT BE RETURNED OR PRESERVED.**

The Parties and the Settlement Administrator will evaluate the evidence submitted and discuss in good faith how to resolve any disputes submitted by Settlement Class Members. The Settlement Administrator’s decision regarding any dispute will be final.

Exclude Yourself from the Settlement. If you **do not** wish to take part in the Settlement, you may exclude yourself by sending to the Settlement Administrator a written “Request for Exclusion from the Class Action Settlement” letter or card postmarked no later than September 20, 2021, with your name, address, telephone number, last four digits of your social security number, and your signature. The Request for Exclusion should state:

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

Send the Request for Exclusion directly to the Settlement Administrator at Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863. Any person who files a timely Request for Exclusion from the Settlement shall, upon receipt by the Settlement Administrator, no longer be a Settlement Class Member, shall be barred from participating in any portion of the Settlement, and shall receive no benefits from the Settlement. **Do not submit both a Dispute and a Request for Exclusion.** If you do, the Request for Exclusion will be invalid, you will be included in the Settlement Class, and you will be bound by the terms of the Settlement.

You will still receive a portion of the PAGA Amount if you submit a Request for Exclusion.

Objecting to the Settlement. You also have the right to object to the terms of the Settlement. However, if the Court rejects your objection, you will still be bound by the terms of the Settlement. If you wish to object to the Settlement, or any portion of it, you may mail a written objection to the Settlement Administrator. Your written objection must include your name, address, as well as contact information for any attorney representing you regarding your objection, the case name and number, each specific reason for your objection, and any legal or factual or evidence you may have in support of your objection. Written objections must be postmarked on or before September 20, 2021.

If you choose to object to the Settlement, you may also appear at the Final Approval Hearing scheduled for October 20, 2021 at 10:00 a.m. in Department S26 of the San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415. You have the right to appear either remotely, in person or through your own attorney at this hearing. Any attorney who intends to represent an individual objecting to the Settlement must file a notice of appearance with the Court and serve counsel for all parties on or before September 20, 2021. All objections or other correspondence must state the name and number of the case, which *Mayra Cortes v. Wetmore Tool and Engineering Company*. San Bernardino County Superior Court Case No. CIVDS2016160

Any Settlement Class Member who elects to appear personally at the Court for any reason related to this Lawsuit must comply with the Court's social distancing and mandatory face covering requirements, as well as other orders related to COVID-19. All such rules and orders can be located at the Court's website: <https://www.sb-court.org/general-information/information-regarding-court-reopening-plans>

For more information about how to appear remotely, please visit the Court's website at: <https://www.sb-court.org/general-information/remote-access>.

If you object to the Settlement, you will remain a member of the Settlement Class, and if the Court approves the Settlement, you will be bound by the terms of the Settlement in the same way as Settlement Class Members who do not object.

What is the next step?

The Court will hold a Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness, and fairness of the Settlement on October 20, 2021 at 10:00 a.m. in Department S26 of the San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415. The Court also will be asked to rule on Class Counsel's request for attorneys' fees and reimbursement of documented costs and expenses and the Service Award to the Class Representative. The Final Approval Hearing may be postponed without further notice to Settlement Class Members. **You are not required to attend the Final Approval Hearing, although any Settlement Class Member is welcome to attend the hearing.**

The Court's final judgment will be posted on the Settlement Administrator's website (<http://www.phoenixclassaction.com/class-action-lawsuits/judgments/>).

How can I get additional information?

This Notice is only a summary of the Lawsuit and the Settlement. For more information, you may inspect the Court's files and the Settlement Agreement at the Office of the Clerk of the San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415. Due to COVID-19, please visit the Court's website at <https://www.sb-court.org/general-information/information-regarding-court-reopening-plans> for information on accessing the Court and modified service hours due to COVID. You may also contact Class Counsel using the contact information listed above for more information.

Information about the Settlement will be posted on the Settlement Administrator's website (<http://www.phoenixclassaction.com/class-action-lawsuits/judgments/>).

PLEASE DO NOT CALL OR WRITE THE COURT, WETMORE OR ITS ATTORNEYS FOR INFORMATION ABOUT THIS SETTLEMENT OR THE SETTLEMENT PROCESS

REMINDER AS TO TIME LIMITS

The deadline for submitting any Disputes, Requests for Exclusion, or Objections is **September 20, 2021**. These deadlines will be strictly enforced.

BY ORDER OF THE COURT ENTERED ON JUNE 14, 2021.

NOTICE OF INDIVIDUAL SETTLEMENT AWARD

MAYRA CORTES V. DEFENDANT WETMORE TOOL AND ENGINEERING COMPANY
SAN BERNARDINO COUNTY SUPERIOR COURT CASE NO. CIVDS2016160

Please complete, sign, date and return this form to Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863 **ONLY IF** (1) your personal contact information has changed, and/or (2) you wish to dispute any of the items listed in Section (III), below. It is your responsibility to keep a current address on file with the Settlement Administrator.

(I) Please type or print your name:

(First, Middle, Last)

(II) Please type or print the following identifying information if your contact information has changed:

Former Names (if any)

New Street Address

City

State

Zip Code

(III) Information Used to Calculate Your Individual Settlement Award:

According to Wetmore Tool and Engineering Company's records ("Wetmore"):

- (a) You were employed by Wetmore and worked a total of «Total_Weeks» workweeks during the time period July 23, 2016 through June 14, 2021.
- (b) You «Waiting_Time_Class» separated from employment with Wetmore between July 23, 2017 and June 14, 2021.

Based on the above, your Individual Settlement Award is estimated to be «Est_Set_Amt».

(IV) If you disagree with items (a) – (b) in Section (III) above, please explain why in the space provided below and include copies of any supporting evidence or documentation with this form:

If you dispute the above information from Wetmore's records, Wetmore's records will control unless you are able to provide documentation that establishes that Wetmore's records are mistaken. If there is a dispute about whether Wetmore's information or yours is accurate, and the dispute cannot be resolved informally, the dispute will be resolved by the Parties and the Settlement Administrator as described in the "Notice of Pendency of Class Action and Proposed Settlement" that accompanies this Form. Any unresolved disputes will be submitted to the Court for a final determination.

**ANY DISPUTES, ALONG WITH ANY SUPPORTING DOCUMENTATION, MUST BE
POSTMARKED NO LATER THAN SEPTEMBER 20, 2021.**

TRIBUNAL SUPERIOR DEL ESTADO DE CALIFORNIA

CONDADO DE SAN BERNARDINO

MAYRA CORTES,

Demandante,

vs

WETMORE TOOL AND ENGINEERING
COMPANY, una corporación de California; y
Demandados desconocidos 1 al 100,

Demandados.

Caso Núm. CIVDS2016160

**AVISO DE PENDENCIA DE ACCIÓN
COLECTIVA Y ACUERDO PROPUESTO**

Para: Todos los empleados actuales y antiguos no exentos que han trabajado para el demandado Wetmore Tool and Engineering Company (“Demandado” o “Wetmore”) en California en cualquier momento entre el 23 de julio de 2016 y el 14 de junio de 2021. Colectivamente, estos empleados se denominarán “Miembros del Grupo del Acuerdo”.

**POR FAVOR LEA ESTE AVISO CUIDADOSAMENTE
SUS DERECHOS LEGALES PUEDEN VERSE AFECTADOS TANTO SI ACTÚA COMO SI NO**

¿Por qué debería leer este aviso?

El Tribunal ha concedido la aprobación preliminar de un proyecto de acuerdo de acción colectiva (el “Acuerdo”) en *Mayra Cortes, como individuo y en nombre de todos los demás similarmente situados contra Wetmore Tool and Engineering Company; y los demandados desconocidos 1 al 100, inclusive*, en el caso N° CIVDS2016160 (la “Demanda”). Debido a que sus derechos pueden ser afectados por el Acuerdo, es importante que lea este aviso cuidadosamente.

Usted puede tener derecho al dinero de este Acuerdo. Los registros de Wetmore muestran que usted estuvo empleado en Wetmore como empleado por hora y no exento, en California, entre el 23 de julio de 2016 y el 14 de junio de 2021 (el “Período de la Demanda”). El Tribunal ordenó que se le enviara esta Notificación porque usted puede tener derecho a dinero bajo el Acuerdo y porque el Acuerdo afecta sus derechos legales.

El propósito de este aviso es proporcionarle una breve descripción de la demanda, informarle de los términos del Acuerdo, describir sus derechos en relación con el Acuerdo y explicar qué pasos puede tomar para participar, objetar a, o excluirse del Acuerdo. Si usted no se excluye del Acuerdo el Tribunal finalmente aprueba el Acuerdo, usted estará sujeto a los términos del Acuerdo y cualquier sentencia final.

¿De qué trata este caso?

La Demandante Mayra Cortes (“Demandante”) entabló esta demanda contra Wetmore, tratando de hacer valer reclamaciones en nombre de un grupo de empleados actuales y pasados por hora, no exentos, que trabajaron para Wetmore en California en cualquier momento entre el 23 de julio de 2016 y el 14 de junio de 2021. La demandante es conocida como “Representante del Grupo”, y sus abogados, que también representan los intereses de todos los miembros de la Miembros del Grupo del Acuerdo, se conocen como “Abogados del Grupo”.

La demanda alega que Wetmore no pagó a los Miembros del Grupo del Acuerdo todos los salarios mínimos y de horas extras, no pudo proporcionar a los Miembros del Grupo del Acuerdo todos los períodos requeridos de comida y descanso, y no pudo proporcionar a los Miembros del Grupo del Acuerdo declaraciones de salario desglosadas de acuerdo con la ley de California. La demanda también alega que Wetmore no pagó oportunamente todos los salarios finales adeudados a los Miembros del Grupo del Acuerdo tras la separación del empleo de dichos empleados con Wetmore. Como resultado de las supuestas violaciones anteriores, el Demandante también alega que Wetmore no pudo proporcionar declaraciones de salario precisas y detalladas, se involucró en prácticas comerciales desleales y es responsable de sanciones civiles bajo la Ley del Fiscal General Privado del Código del Trabajo.

Wetmore niega que haya hecho algo mal. Wetmore niega además que deba a los Miembros del Grupo del Acuerdo cualquier salario, restitución, sanciones u otros daños. En consecuencia, el Acuerdo constituye un compromiso de reclamaciones en disputa y no debe interpretarse como una admisión de responsabilidad por parte de Wetmore, que niega expresamente toda responsabilidad.

El Tribunal no se ha pronunciado sobre los méritos de las reclamaciones del Demandante. Sin embargo, para evitar gastos adicionales, molestias e interferencias con sus operaciones comerciales, Wetmore ha concluido que está en su mejor interés y los intereses de los Miembros del Grupo del Acuerdo resolver la Demanda en los términos resumidos en este Aviso. Después de que Wetmore proporcionó información relevante a los Abogados del Grupo, el Acuerdo fue alcanzado tras de la mediación y negociaciones de largo alcance entre las partes.

El Representante del Grupo y los Abogados del Grupo apoyan el Acuerdo. Entre las razones de apoyo están las defensas a la responsabilidad potencialmente disponible para Wetmore, el riesgo de denegación de certificación de clase, los riesgos inherentes de juicio sobre el fondo, y los retrasos e incertidumbres asociados con el litigio.

Si usted todavía está empleado por Wetmore, su decisión sobre si participa o no en el Acuerdo no afectará su empleo. La ley de California y las políticas de Wetmore prohíben estrictamente las represalias ilegales. Wetmore no tomará ninguna acción de empleo adversa contra, o de otra manera apuntará, tomará represalias o discriminará contra cualquier Miembros del Grupo del Acuerdo debido a la decisión del Miembro del Grupo del Acuerdo de participar o no participar en el Acuerdo.

¿Quiénes son los abogados?

Abogados del Demandante/ los Miembros del Grupo del Acuerdo: LIDMAN LAW, APC Scott M. Lidman slidman@lidmanlaw.com Elizabeth Nguyen enguyen@lidmanlaw.com Milan Moore mmoore@lidmanlaw.com Romina Tamiry mmoore@lidmanlaw.com 2155 Campus Drive, Suite 150 El Segundo, California 90245 Tel: (424) 322-4772 Fax: (424) 322-4775 www.lidmanlaw.com HAINES LAW GROUP, APC Paul K. Haines phaines@haineslawgroup.com 2155 Campus Drive, Suite 150 El Segundo, California 90245 Tel: (424) 292-2350 Fax: (424) 292-2355 www.haineslawgroup.com	Abogados de Wetmore Tool and Engineering Company: Foley & Lardner LLP Krista M. Cabrera kcabrera@foley.com 11988 El Camino Real, Ste 400, San Diego, CA 92130 Tel: (858) 847-6700 Fax: (858) 792-6773
---	--

¿Cuáles son los términos del Acuerdo?

El 14 de junio de 2021, el Tribunal certificó de forma preliminar una demanda, sólo para fines del acuerdo, de todos los empleados actuales y antiguos no exentos, a tiempo parcial o por hora, que trabajaban para Wetmore en California en cualquier momento entre el 23 de julio de 2016 y el 14 de junio de 2021. Los Miembros del Grupo del Acuerdo que no opten por no participar en el Acuerdo, de conformidad con los procedimientos establecidos en este Aviso, estarán sujetos al Acuerdo y liberarán sus reclamaciones contra Wetmore, como se describe a continuación.

Wetmore ha acordado pagar \$990.000 (el “Monto Bruto del Acuerdo”) para resolver completamente todas las reclamaciones de la Demanda, lo que incluye pagos a los Miembros del Grupo del Acuerdo, honorarios y gastos de abogados, pagos a la Agencia de Desarrollo de la Fuerza Laboral (“LWDA”, por sus siglas en inglés), costos de administración del Acuerdo, el Laudo del Servicio al Representante del Grupo y dinero a pagar a la LWDA. La parte de Wetmore en los impuestos de nómina asociados con cualquier pago de salario a Miembros del Grupo del Acuerdo será pagada por Wetmore por separado y además del Monto Bruto del Acuerdo.

Las partes solicitarán las siguientes deducciones del Monto Bruto del Acuerdo:

Costos de administración del acuerdo. El Tribunal ha aprobado a Phoenix Settlement Administrators para que actúen como “Administrador de Acuerdo”, quien le está enviando este Aviso y realizará muchos otros deberes relacionados con el Acuerdo. El Tribunal ha aprobado la reserva de hasta \$8.250,00 del Monto Bruto del Acuerdo para pagar los gastos de Administración del Acuerdo.

Honorarios y gastos de abogados. Los Abogados del Grupo han estado llevando a cabo la Demanda en nombre de los Miembros del Grupo del Acuerdo sobre una base de honorarios de contingencia (es decir, sin que se le pague ningún dinero hasta la fecha) y han estado pagando todos los costos y gastos del litigio. El Tribunal determinará la cantidad real adjudicada a los Abogados del Grupo como honorarios de abogados, que se pagarán a partir del Monto Bruto del Acuerdo. Los Miembros del Grupo del Acuerdo no son personalmente responsables por ninguno de los honorarios o gastos de los Abogados del Grupo. Los Abogados del Grupo solicitarán honorarios de hasta un tercio del Monto Bruto del Acuerdo, que se estima en \$330.000,00 (a menos que el Monto Bruto del Acuerdo se aumente de acuerdo con los términos del Acuerdo) como compensación razonable para los Abogados del Grupo, por trabajo realizado y que continuarán realizando en esta Demanda a través de la finalización del Acuerdo. Los Abogados del

Grupo también solicitarán el reembolso de una cantidad que no exceda los \$25.000,00 por costos verificados en los que incurrirán los Abogados del Grupo en relación con la Demanda.

Laudos de servicio al Representante del Grupo. Los Abogados del Grupo pedirán al Tribunal que otorgue al Representante del Grupo un laudo de servicio en una cantidad que no exceda los \$10.000,00, para compensarla por su servicio y trabajo extra proporcionado en nombre de los Miembros del Grupo del Acuerdo.

Pago a la LWDA. Los Abogados del Grupo pedirán a el Tribunal que apruebe un pago en la cantidad total de \$50.000,00 como y por supuestas sanciones civiles, pagaderas de acuerdo con la Ley del Procurador General Privado del Código del Trabajo de California (“PAGA”, por sus siglas en inglés). Según el Código de Trabajo, sección 2699(i), setenta y cinco por ciento (75%) de tales penalidades, o treinta y siete mil quinientos dólares sin céntimos (\$37.500,00) serán pagaderos a la Agencia de Desarrollo Laboral y del Empleo (“LWDA”, por sus siglas en inglés), y el veinticinco por ciento restante (25%), o doce mil quinientos dólares sin céntimos (\$12.500,00), serán pagaderos a ciertos Miembros del Grupo del Acuerdo como la “Cantidad PAGA”, como se describe a continuación.

Cálculo del laudo del acuerdo para los Miembros del Grupo del Acuerdo. Después de deducir las cantidades aprobadas por la Corte, según se establecen anteriormente, el saldo del Monto Bruto del Acuerdo formará el Monto Neto del Acuerdo (“NSA”, por sus siglas en inglés), que se distribuirá a todos los Miembros del Grupo del Acuerdo que no presenten una solicitud de exclusión válida y oportuna (descrita a continuación). El NSA se estima en aproximadamente \$566,750.00, para ser compartido entre un estimado de 313 Miembros del Grupo del Acuerdo.

El NSA se dividirá de la siguiente manera:

- i. El noventa y cinco por ciento (95%) del Monto Neto del Acuerdo se asignará a los Miembros del Grupo del Acuerdo que trabajaron durante el Período de la Demanda, de la siguiente manera: Cada Miembro del Grupo del Acuerdo participante recibirá una parte proporcional del laudo basada en el número de semanas de trabajo que el Miembro del Grupo del Acuerdo trabajó durante el Período de la Demanda, cuyo numerador es el total de semanas de trabajo del Miembros del Grupo del Acuerdo trabajadas durante el Período de la Demanda, y cuyo denominador es el total de semanas de trabajo trabajadas por todos los Miembros del Grupo del Acuerdo (que no opten por no participar) que trabajaron durante el Período de la Demanda.
- ii. El cinco por ciento (5%) del Monto Neto del Acuerdo se designará como “Monto de Tiempo de Espera”. Cada Miembro participante del Grupo del Acuerdo que se haya separado de su empleo con el Demandado en cualquier momento durante el Período de la Demanda recibirá una porción del Monto de Tiempo de Espera. El Monto de Tiempo de Espera será distribuido equitativamente entre cada Miembro participante del Grupo del Acuerdo que se haya separado de su empleo con el Demandado en cualquier momento entre el 23 de julio de 2017 y el 14 de junio de 2021.

Además, doce mil quinientos dólares sin céntimos (\$12.500,00) del Monto Bruto del Acuerdo han sido designados como el “Monto PAGA”. Todos los empleados de PAGA recibirán una porción del Monto PAGA. Los “Empleados PAGA” incluyen a todos los empleados actuales y antiguos por hora y no exentos del Demandado que hayan trabajado en California (incluyendo aquellos que presentan una Solicitud de Exclusión) en cualquier momento entre el 23 de julio de 2019 y el 14 de junio de 2021 (“Período de PAGA”). Un Empleado PAGA recibirá una porción del Monto PAGA proporcional al número de semanas de trabajo que él o ella haya trabajado durante el Período PAGA, y que se calculará multiplicando el Monto PAGA por una fracción, cuyo numerador es el número de semanas de trabajo del Empleado PAGA trabajadas durante el Período PAGA, y cuyo denominador es el número total de semanas de trabajo trabajadas por todos los Empleados PAGA durante el Período PAGA.

Pagos a los Miembros del Grupo del Acuerdo. Si el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo, los Laudos del Acuerdo serán enviadas por correo a todos los Miembros del Grupo del Acuerdo que no presentaron una Solicitud de Exclusión válida y oportuna.

Plan de Pago por Wetmore del Monto Bruto del Acuerdo. Wetmore pagará el Monto Bruto del Acuerdo en un plazo de treinta (30) días calendario después de la “Fecha Efectiva”, que se define como la fecha en que se han producido las dos siguientes: (i) la aprobación final del acuerdo es otorgada por el Tribunal Superior de California para el Condado de San Bernardino, u otro tribunal que asuma jurisdicción sobre este asunto, y (ii) la Sentencia del Tribunal que aprueba el Acuerdo se convierte en definitivo.

“Definitivo” significará lo último de: (i) si hay una apelación de la sentencia del Tribunal, la fecha en que se afirma la sentencia en la apelación, la fecha de desestimación de dicha apelación o la expiración del tiempo para presentar una petición de auto de revisión de la sentencia ante el Tribunal Supremo de California, o, (ii) si se presenta una petición de auto de revisión de la sentencia, la fecha de denegación de la petición de auto de revisión de la sentencia, o la fecha en que se afirma la sentencia conforme a dicha petición; O (iii) si no se presenta apelación, la fecha de vencimiento del tiempo para presentar o notar cualquier apelación del fallo.

Dentro de los diez (10) días calendario siguientes al depósito por Wetmore del Monto Bruto del Acuerdo, el Administrador del Acuerdo calculará los montos individuales del Laudo del Acuerdo y los proporcionará a los Abogados de las Partes para su revisión y aprobación. Dentro de los siete (7) días calendario de la aprobación por los Abogados de las Partes, el Administrador del Acuerdo preparará y enviará por correo los Laudos Individuales del Acuerdo, menos impuestos aplicables y retenciones, a los Miembros participantes del Grupo del Acuerdo.

Asignación e impuestos. Para propósitos de impuestos, cada Laudo Individual del Acuerdo será asignado de la siguiente manera: Veinticinco por ciento (25%) como penalidades e intereses; y setenta y cinco por ciento (75%) como salarios. El Administrador del Acuerdo será responsable de emitir a los Miembros participantes del Grupo del Acuerdo los Formularios IRS W-2 por las cantidades consideradas “salarios” y los Formularios IRS 1099 por las cantidades asignadas como sanciones e intereses. Los Miembros del Grupo del Acuerdo son responsables del tratamiento apropiado de los impuestos sobre la renta de los Laudos Individuales del Acuerdo. El Administrador del Acuerdo, Wetmore y sus abogados, y los Abogados del Grupo no pueden proporcionar asesoramiento fiscal. En consecuencia, los Miembros del Grupo del Acuerdo deben consultar con sus asesores fiscales sobre las consecuencias fiscales y el tratamiento de los pagos que reciben en virtud del Acuerdo.

Liberación. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo, El Grupo del Acuerdo, y cada Miembro del Grupo del Acuerdo que no haya presentado una Solicitud de Exclusión oportuna y válida, liberarán completa y permanentemente a Wetmore, y a todos sus funcionarios, directores, accionistas, gerentes, empleados pasados y presentes, agentes, directores, herederos, representantes, contables, auditores, consultores y sus respectivos sucesores y predecesores en interés, filiales, afiliados, matrices y abogados (colectivamente las “Partes Liberadas”), de todas las reclamaciones, demandas, derechos, responsabilidades y causas de acción que fueron alegadas o podrían haber sido alegadas razonablemente sobre la base de las alegaciones de hecho en cualquiera de las quejas de la Acción que surgieron durante el Período de la Demanda con respecto a las siguientes alegaciones: (a) falta de pago de todos los salarios mínimos adeudados; (b) falta de pago de los salarios de horas extras adeudados; (c) falta de suministro de períodos de comidas, o pago de prima por períodos de comidas no conformes; (d) falta de autorización y permiso de períodos de descanso, o pago de prima por períodos de descanso no conformes; (e) no emitir declaraciones de salarios precisas y detalladas; (f) no pagar oportunamente todos los salarios debidos a la separación del empleo; y (g) todas las reclamaciones por prácticas comerciales desleales que podrían haberse basado en los hechos, reclamaciones, causas de acción o teorías jurídicas descritas anteriormente (colectivamente, las “Reclamaciones Liberadas”).

El período de tiempo de las Reclamaciones Liberadas será el mismo que el Período de la Demanda.

Liberación de Empleados PAGA y Empleados PAGA. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo, todos los Empleados PAGA liberarán a las Partes Liberadas, de todas las reclamaciones, demandas, derechos, responsabilidades y causas de acción bajo la Ley del Procurador General Privado del Código del Trabajo de California de 2004, como se alegan en la queja operativa basada en (a) falta de pago de todos los salarios de horas extras adeudados; (b) falta de pago de salarios mínimos adeudados; (c) falta de proporcionar períodos de comida, o pago de prima por períodos de comida no conformes; (d) falta de autorización y permiso períodos de descanso, o pago de prima por períodos de descanso no conformes; (e) falta de emisión de declaraciones de salario precisas y detalladas; y (f) impago de todos los salarios debidos a la separación del empleo (colectivamente, “Reclamaciones PAGA Liberadas”). El período de tiempo de las Reclamaciones PAGA Liberadas es el Período PAGA.

Las Partes reconocen que, en virtud de la liberación, no se libera el derecho de la LWDA a investigar las reclamaciones de las Reclamaciones PAGA Liberadas, pero las Reclamaciones PAGA Liberadas incluyen cualquier reclamación de sanciones por parte de un Miembro del Grupo como resultado de cualquier investigación de la LWDA, y los Miembros del Grupo están renunciando a su derecho de actuar como un procurador general privado en cuanto a las Reclamaciones Liberadas.

Las Liberaciones no serán efectivas hasta que Wetmore pague completamente el Acuerdo.

Condiciones del Acuerdo. El Acuerdo está condicionado a que el Tribunal introduzca una orden en o después de la Audiencia Final de Aprobación, finalmente aprobando el Acuerdo como justo, razonable, adecuado y en el mejor interés del Grupo del Acuerdo, y la introducción del Fallo.

¿Cómo puedo reclamar dinero del Acuerdo?

No haga nada. Si usted no hace nada, usted tendrá derecho a su parte del Acuerdo basado en el número proporcional de semanas de trabajo que trabajó durante el Período de la Demanda (como se explicó anteriormente), y como se indica en el Aviso de Laudo de Acuerdo adjunto. Usted también estará sujeto al Acuerdo, incluyendo la Liberación de Reclamaciones mencionadas anteriormente.

¿Qué otras opciones tengo?

Información de disputas en el Aviso de Laudo del Acuerdo. Su laudo se basa en el número proporcional de semanas de trabajo que trabajó durante el Período de la Demanda y en si usted se separó de su empleo después del 23 de julio de 2017. La información contenida en los registros de Wetmore con respecto a todos estos factores, junto con su Laudo Estimado del Acuerdo, está listado en el Aviso de Laudo del Acuerdo que acompaña a este aviso. Si no está de acuerdo con la información de su Aviso de Laudo del Acuerdo, puede presentar una disputa, junto con cualquier documentación de apoyo, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Aviso de Laudo del Acuerdo. Cualquier disputa, junto con la documentación de apoyo, debe ser enviada por correo certificado a más tardar el 20 de septiembre de 2021. **NO ENVÍE ORIGINALES; LA DOCUMENTACIÓN ENVIADA AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO NO SERÁ DEVUELTA NI CONSERVADA.**

Las Partes y el Administrador del Acuerdo evaluarán las pruebas presentadas y discutirán de buena fe cómo resolver cualquier disputa presentada por los Miembros del Grupo del Acuerdo. La decisión del Administrador del Acuerdo sobre cualquier disputa será definitiva.

Excluirse del Acuerdo. Si usted **no** desea participar en el Acuerdo, puede excluirse enviando al Administrador del Acuerdo una carta o tarjeta escrita de “Solicitud de Exclusión del Acuerdo de Acción Colectiva” por correo certificado no más tarde del 20 de septiembre de 2021, con su nombre, dirección, número de teléfono, los cuatro últimos dígitos de su número de seguro social y su firma. La solicitud de exclusión debe indicar:

“DESEO SER EXCLUIDO DEL GRUPO DEL ACUERDO EN LA DEMANDA CORTES V. WETMORE. ENTIENDO QUE, SI PIDO QUE ME EXCLUYAN DEL GRUPO DEL ACUERDO, NO RECIBIRÉ DINERO DEL ACUERDO DE ESTA DEMANDA”.

Envíe la Solicitud de Exclusión directamente al Administrador del Acuerdo a Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863. Cualquier persona que presente una Solicitud de Exclusión del Acuerdo de forma oportuna, al ser recibida por Administrador del Acuerdo, ya no será un Miembro del Grupo del Acuerdo, y tendrá prohibido participar en cualquier parte del Acuerdo y no recibirá beneficios del Acuerdo. **No envíe ni una disputa ni una solicitud de exclusión.** Si lo hace, la solicitud de exclusión no será válida, se le incluirá en el Grupo del Acuerdo y estará sujeto a los términos del Acuerdo.

Usted recibirá una parte del Monto PAGA si usted envía una Solicitud de Exclusión.

Impugnación del Acuerdo. También tiene derecho a oponerse a los términos del Acuerdo. Sin embargo, si el Tribunal rechaza su objeción, usted seguirá estando sujeto a los términos del Acuerdo. Si desea oponerse al Acuerdo, o a cualquier parte de él, puede enviar por correo una objeción por escrito al Administrador del Acuerdo. Su objeción por escrito debe incluir su nombre, dirección, así como información de contacto para cualquier abogado que le represente con respecto a su objeción, el nombre y número del caso, cada razón específica para su objeción, y cualquier evidencia legal o fáctica que usted pueda tener en apoyo de su objeción. Las objeciones escritas deben ser enviadas por correo certificado el o antes del 20 de septiembre de 2021.

Si usted elige oponerse al Acuerdo, también puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 20 de octubre de 2021 a las 10:00 a.m. en la sala S26 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415. Usted tiene derecho a comparecer en forma remota, en persona o a través de su propio abogado en esta audiencia. Cualquier abogado que pretenda representar a un individuo objetando el Acuerdo debe presentar un aviso de comparecencia ante el Tribunal y notificar a todos los abogados de las partes el 20 de septiembre de 2021 o antes. Todas las objeciones u otra correspondencia deberán indicar el nombre y número del caso, que es *Mayra Cortes contra Wetmore Tool and Engineering Company*. Caso N° CIVDS2016160 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino

Cualquier Miembro del Grupo del Acuerdo que decida comparecer personalmente ante el Tribunal por cualquier razón relacionada con esta demanda debe cumplir con los requisitos de distanciamiento social y uso obligatorio de mascarilla del Tribunal, así como con otras órdenes relacionadas con COVID-19. Todas estas normas y órdenes pueden encontrarse en el sitio web del Tribunal: <https://www.sb-court.org/general-information/information-regarding-court-reopening-plans>

Para obtener más información sobre cómo aparecer de forma remota, visite el sitio web del Tribunal en: <https://www.sb-court.org/general-information/remote-access>.

Si usted objeta al Acuerdo, usted seguirá siendo Miembro del Grupo del Acuerdo, y si el Tribunal aprueba el Acuerdo, usted estará sujeto a los términos del Acuerdo de la misma manera que los Miembro del Grupo del Acuerdo que no se opongan.

¿Cuál es el siguiente paso?

El Tribunal llevará a cabo una Audiencia Final de Aprobación sobre la suficiencia, razonabilidad y equidad del Acuerdo el 20 de octubre de 2021 a las 10:00 a.m. en la sala S26 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415. También se pedirá al Tribunal que dictamine sobre la solicitud de los Abogados del Grupo de honorarios de abogados y reembolso de costos y gastos documentados y el Laudo de Servicio al Representante del Grupo. La Audiencia Final de Aprobación puede ser pospuesta sin previo aviso a los Miembro del Grupo del Acuerdo. **Usted no está obligado a asistir a la Audiencia de Aprobación Final, aunque cualquier Miembro del Grupo del Acuerdo es bienvenido a asistir a la audiencia.**

La sentencia definitiva del Tribunal se publicará en el sitio web del Administrador del Acuerdo (<http://www.phoenixclassaction.com/class-action-lawsuits/judgments/>).

¿Cómo puedo obtener información adicional?

Este Aviso es sólo un resumen de la demanda y el Acuerdo. Para más información, usted puede inspeccionar los archivos del Tribunal y el Acuerdo de Conciliación en la Oficina del Secretario del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415. Debido a COVID-19, por favor visite el sitio web del Tribunal en <https://www.sb-court.org/general-information/information-regarding-court-reopening-plans> para obtener información sobre el acceso al Tribunal y las horas de servicio modificadas debido a COVID. También puede ponerse en contacto con los Abogados del Grupo utilizando la información de contacto indicada anteriormente para obtener más información.

Información sobre el Acuerdo será publicada en el sitio web del Administrador del Acuerdo (<http://www.phoenixclassaction.com/class-action-lawsuits/judgments/>).

POR FAVOR, NO LLAME O ESCRIBA AL TRIBUNAL, A WETMORE O A SUS ABOGADOS PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO O EL PROCESO DE ACUERDO

RECORDATORIO DE LOS LÍMITES DE TIEMPO

La fecha límite para presentar disputas, solicitudes de exclusión u objeciones es **el 20 de septiembre de 2021**. Estos plazos se aplicarán estrictamente.

MEDIANTE RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL, EL 14 DE JUNIO DE 2021.

AVISO DE LAUDO INDIVIDUAL DEL ACUERDO

MAYRA CORTES CONTRA EL DEMANDADO WETMORE TOOL AND ENGINEERING COMPANY
TRIBUNAL SUPERIOR DEL CONDADO DE SAN BERNARDINO CASO #: CIVDS2016160

Por favor complete, firme, feche y devuelva este formulario a Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863 **SÓLO SI** (1) su información de contacto personal ha cambiado, y/o (2) desea disputar cualquiera de los elementos enumerados en la Sección (III), a continuación. Es su responsabilidad mantener una dirección actualizada en el archivo con el Administrador del Acuerdo.

(I) Por favor escriba su nombre:

(Primero, Segundo, Apellido)

(II) Escriba o imprima la siguiente información de identificación si su información de contacto ha cambiado:

Nombres anteriores (si los hay)

Nueva dirección

Ciudad

Estado

Código postal

(III) Información utilizada para calcular su laudo individual del acuerdo:

Según los registros de Wetmore Tool and Engineering Company ("Wetmore"):

(a) Usted fue empleado por Wetmore y trabajó un total de «Total_Weeks» semanas de trabajo durante el período de tiempo del 23 de julio de 2016 hasta el 14 de junio de 2021.

(b) Usted «Waiting_Time_Spanish» separado de su empleo con Wetmore entre el 23 de julio de 2017 y el 14 de junio de 2021.

Con base a lo anterior, su Laudo Individual del Acuerdo se estima en «Est_Set_Amt».

(IV) Si no está de acuerdo con los puntos (a) – (b) de la Sección (III) anterior, explique por qué en el espacio que se proporciona a continuación e incluya copias de cualquier evidencia o documentación justificativa con este formulario:

Si usted disputa la información anterior de los registros de Wetmore, los registros de Wetmore controlarán a menos que usted pueda proporcionar documentación que establezca que los registros de Wetmore están equivocados. Si hay una disputa sobre si la información de Wetmore o la suya es exacta, y la disputa no puede ser resuelta informalmente, la disputa será resuelta por las Partes y el Administrador del Acuerdo como se describe en el "Aviso de Pendencia de Acción Colectiva y Solución Propuestas" que acompaña este formulario. Cualquier controversia no resuelta será sometida al Tribunal para una determinación final.

CUALQUIER DISPUTA, JUNTO CON CUALQUIER DOCUMENTACIÓN DE APOYO, DEBE ENVIARSE POR CORREO NO MÁS TARDE DEL 20 DE SEPTIEMBRE DE 2021.

Exhibit B



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	313
Opt Out Rate	0%
Opt Outs Received	0
Total Class Claimants	313
Subtotal Admin Only	\$8,875.55

TOTAL COSTS	\$8,250.00
--------------------	-------------------

September 23, 2021

Case: Cortes v. Wetmore Tool and Engineering Company

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

Administrative Tasks:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Manager	\$100.00	2	\$200.00
Programming Database & Setup	\$100.00	2	\$200.00
Toll Free Setup*	\$125.00	1	\$125.00
Call Center & Long Distance	\$2.00	31	\$62.60
NCOA (USPS)	\$0.15	313	\$46.95
Total			\$634.55

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

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$105.00	3	\$315.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.15	313	\$46.95
Notice Packet & Opt-Out Form	\$0.95	313	\$297.35
Estimated Postage (up to 1 oz.)	\$0.60	313	\$187.80
Language Translation	\$0.30	4,000	\$1,200.00
Total			\$2,047.10

Skip Tracing & Remailing Notice Packets / Tracking & Programming Undeliverables

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Associate	\$55.00	3	\$165.00
Skip Tracing Undeliverables	\$1.00	12	\$12.00
Remail Notice Packets	\$0.95	8	\$7.60
Estimated Postage	\$0.60	8	\$4.80
Programing Undeliverables	\$50.00	1	\$50.00
Total			\$239.40

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes

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

Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Calculations	\$100.00	3	\$300.00
Disbursement Review	\$100.00	3	\$300.00
Programming Manager	\$95.00	2	\$190.00
QSF Fees, Bank Account & EIN	\$75.00	3	\$225.00
Check Run Setup & Printing	\$100.00	3	\$300.00
Mail Class Checks, W2 and 1099 *	\$1.00	313	\$313.00
Estimated Postage Checks, W2 and 1099	\$0.50	313	\$156.50
Total			\$1,784.50

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

Tax Reporting & Reconciliation / Re-Issuance of Checks / Conclusion Reports and Declarations			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Supervisor	\$100.00	3	\$300.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$1.50	40	\$60.00
Case Associate	\$55.00	2	\$110.00
Reconcile Uncashed Checks	\$85.00	3	\$255.00
Conclusion Reports	\$115.00	2	\$230.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	2	\$170.00
Final Reporting & Declarations	\$115.00	1	\$115.00
Uncashed Check Notice Postcard (Postage Included)	\$1.50	40	\$60.00
Uncashed Check QSF Tax Filing	\$150.00	3	\$450.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (State Tax Reporting Included)	\$1,500.00	1	\$1,500.00
Total			\$3,250.00

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

Total: \$8,875.55