

Edwin Aiwarzian (SBN 232943)
Arby Aiwarzian (SBN 269827)
Joanna Ghosh (SBN 272479)
Brian J. St. John (SBN 304112)
LAWYERS for JUSTICE, PC
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
Tel: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

Attorneys for Plaintiff and the Class

**SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES – SPRING STREET COURTHOUSE**

JOSE CERON, individually, and on
behalf of other members of the general
public similarly situated,

Plaintiff,

vs.

SEVEN NINETY-TWO COMPANY,
INC., an unknown business entity; IHOP
#792, an unknown business entity; and
DOES 1 through 100, inclusive,

Defendants.

JOSE CERON, individually, and on
behalf of other aggrieved employees
pursuant to the California Private
Attorneys General Act;

Plaintiff,

vs.

SEVEN NINETY-TWO COMPANY,
INC., an unknown business entity; IHOP
#792, an unknown business entity; and
DOES 1 through 100, inclusive,

Defendants.

Case No.: 21STCV05360 (lead)
(Consolidated with Case No.
21TRCV00365)

Honorable William F. Highberger
Department SSC10

CLASS ACTION

**DECLARATION OF JENNIFER
BELIVEAU REGARDING NOTICE AND
SETTLEMENT ADMINISTRATION**

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22

DECLARATION OF JENNIFER BELIVEAU

I, JENNIFER BELIVEAU, hereby declare:

1. I am employed as a Project Manager by Simpluris, Inc. (“Simpluris”), the claims administrator in the above-entitled action. Our Corporate Office address is 3194-C Airport Loop Dr., Costa Mesa, CA 92626. My telephone number is (502) 414-1543. I am over twenty-one years of age and authorized to make this declaration on behalf of Simpluris and myself.

2. Simpluris is a Class Action Settlement Administration company located in Costa Mesa, California. It was founded by individuals who have each managed thousands of settlements, along with professionals in the areas of Software Development, Third-Party Claims Administration, Mail-House Operations, and Call Center Support Management.

3. Simpluris was approved by counsel for Plaintiff Jose Ceron (“Plaintiff”), and counsel for Defendant Seven Ninety-two Company, Inc. (“Defendants”) (together, the “Parties”), to provide settlement administration services in the *Ceron, et al. v. Seven Ninety-Two Company, Inc., et al.* case “Settlement”. In this capacity, Simpluris was charged with a establishing and maintaining a related settlement fund account; establishing and maintaining a calendar of administrative deadlines and responsibilities; processing and mailing payments to the Plaintiff, Class Counsel and Class Members; printing and mailing the Notice of Class Action Settlement to Class Members in English and Spanish; receiving and validating Requests for Exclusion, Objections or Workweeks Disputes submitted by Class Members; calculating employer payroll taxes and providing appropriate forms and calculations to Defendant; mailing settlement checks, providing counsel with weekly reports; and other tasks as the Parties mutually agree or the Court orders Simpluris to perform.

23
24
25
26
27
28

TOLL-FREE TELEPHONE HELPLINE

4. A toll-free telephone number was included in the Class Notice for the purpose of allowing the Class Members to call Simpluris and to make inquiries regarding the Settlement. The system is accessible 24 hours a day, 7 days a week, and will remain in operation throughout the settlement process. Callers have the option to speak with a live call center representative during normal business hours or to leave a message and receive a return call during non-business hours. Spanish-speaking

representatives are available during normal business hours. The toll-free telephone number included in the Notice of Class Action Settlement was (888) 369-3780 and was live on July 5, 2024.

NOTIFICATION TO THE CLASS

5. On or about June 28, 2024, Simpluris received the Revised Court-Approved Notice of Class Action Settlement and Hearing Date for Final Court Approval (hereafter “Class Notice”). The Class Notice advised Class Members of their right to request exclusion from the Class Settlement, object to the Class Settlement, dispute Workweeks, do nothing, and the implications of each such action. The Class Notice advised Class Members of applicable deadlines and other events, including the Final Approval Hearing, and how Class Members could obtain additional information.

6. On June 20, 2024, Defendant’s Counsel provided Simpluris a Class List containing each Class Member’s and Aggrieved Employee’s full names, last known mailing addresses, Social Security Numbers, email addresses, telephone numbers, Class Workweeks from 2/10/17 through 5/15/22 and PAGA Pay Periods from 3/11/20 through 5/15/22. The Class List contained data for one hundred and eighty-four (184) individuals. As of the date of this declaration two records were removed as duplicate records. As a result, one hundred and eighty-two (182) records remain on the Class List.

7. The mailing addresses contained in the Class List were processed and updated utilizing the National Change of Address Database (“NCOA”) maintained by the U.S. Postal Service. The NCOA contains requested changes of address filed with the U.S. Postal Service. In the event that any individual had filed a U.S. Postal Service change of address request, the address listed with the NCOA would be utilized in connection with the mailing of the Class Notice. Simpluris was able to locate eleven (11) updated addresses using NCOA prior to the mailing of the Class Notice.

8. On July 5, 2024, the Class Notice was mailed to one hundred and eighty-two (182) individuals identified as Class Members, of the one hundred and eighty-two (182) Class Members, one hundred and eight (108) were identified as Aggrieved Employees. The Class List was mailed via First Class in English, Spanish, and Vietnamese. A copy of the Class Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

9. A total of fifteen (15) Class Notices were returned to Simpluris as undeliverable. Of these, nine (9) were returned with a forwarding address and were promptly remailed. If a Class Member’s Class

1 Notice was returned by the USPS as undeliverable and without a forwarding address, Simpluris
2 performed an advanced address search (i.e. skip trace) on all of these addresses by using Accurint, a
3 reputable research tool owned by Lexis-Nexis. Simpluris used the Class Member's name and previous
4 address to locate a current address. Through the advanced address searches, Simpluris was able to
5 locate three (3) updated addresses and Simpluris promptly mailed a Class Notice to those updated
6 addresses. Ultimately, there are three (3) Class Notices that remain undeliverable.

7 10. Section 7.3 of the Settlement Agreement reflects that Defendant represents that for the period
8 from February 10, 2017, to January 14, 2022, there were 11,444 Workweeks. Section 7.3 of the
9 Settlement Agreement provides that, if the actual number of Workweeks encompassed within the Class
10 Period exceeds 11,444 by more than 13% (i.e., 12,932), then, Defendant at its exclusive discretion may
11 agree to increase the Gross Settlement Amount proportionately for any excess increase in the total
12 number of Workweeks, or, in the alternative, Defendant shall have the exclusive option to modify the
13 applicable Class Period to end on an earlier date which brings the total Weeks below 12,932. Under the
14 latter option no additional payment is necessary. The total number of Workweeks provided in the Class
15 List, for the period from February 10, 2017, to May 15, 2022 (i.e., the Class Period) is twelve thousand
16 one and eighty-six hundredths (12,001.86). Therefore, the Escalator Clause is not triggered and the
17 Gross Settlement Amount remains \$695,000.00.
18

19 **REQUESTS FOR EXCLUSION, OBJECTIONS AND DISPUTES**

20 11. The deadline for Class Members to submit a Request for Exclusion from the Class Settlement,
21 Object to the Class Settlement, or Workweeks Dispute is August 19, 2024.

22 12. As of this date, Simpluris has not received any Request for Exclusions, Objections or Disputes
23 from the Class Settlement from Class Members.

24 **CLASS MEMBER AWARDS**

25 13. As of this date, there are one hundred and eighty-two (182) Settlement Class Members who will
26 be paid their portion of the Net Settlement Fund. Of the one hundred and eighty-two (182) Settlement
27 Class Members one hundred and eight (108) are also Aggrieved Employees will also be paid out of the
28 Employee PAGA Fund.

1 14. The Net Settlement Fund of \$323,833.33 available to pay Settlement Class Members was
2 determined by subtracting the Attorneys' Fees (\$231,666.67), Attorneys' Expenses (\$25,000.00),
3 Plaintiff's Service Award (\$7,500.00), PAGA Payment (\$100,000.00) and the Administration Expenses
4 (\$7,000.00) from the Gross Settlement Sum of \$695,000.00.

5 15. The *average estimated Individual Settlement Payment* is \$1,779.30, the *highest estimated*
6 *Individual Settlement Payment* is \$7,400.85, and the *lowest estimated Individual Settlement Payment*
7 is \$3.78.

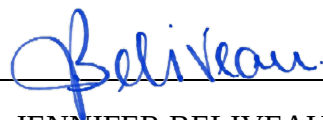
8 16. As of this date, there are one hundred and eight (108) Aggrieved Employees who will be paid
9 their portion of the 25% share of the PAGA Payment allocated to Aggrieved Employees, i.e.,
10 \$25,000.00.

11 17. The *average estimated Individual PAGA Payment* is \$231.48, the *highest estimated Individual*
12 *PAGA Payment* is \$702.49, and the *lowest estimated Individual PAGA Payment* is \$0.87.

13 **ADMINISTRATION COSTS**

14 18. Simpluris' total costs for services in connection with the administration of this Settlement,
15 including fees incurred and anticipated future costs for completion of the administration, are \$7,000.00.
16 Simpluris' work in connection with this matter will continue with the calculation of the settlement
17 checks, issuance and mailing of those settlement checks, etc., and to do the necessary tax reporting on
18 such payments. A true and correct copy of the invoice from Simpluris is attached hereto as **Exhibit B**.
19

20
21 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California that the foregoing is
22 true and correct. Executed this 7th day of October 2024, in Colchester, Vermont.

23
24 

25 JENNIFER BELIVEAU

EXHIBIT A

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

Ceron, et al. v. Seven Ninety-Two Company, Inc., et al.
Superior Court, County of Los Angeles
Case No. 21STCV05360

To: All current and former hourly-paid or non-exempt employees who worked for Seven Ninety-Two Company, Inc. within the State of California, at any time from February 10, 2017, up to and including May 15, 2022.

«IMbNullBarcodeEncoded»

«FirstName» «LastName» «BusinessName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»

SIMID «SIMID»
«Barcode_193627»

**THIS NOTICE MAY AFFECT YOUR RIGHTS.
PLEASE READ IT CAREFULLY.**

You are receiving this notice because Seven Ninety-Two Company, Inc.’s (“Defendant”) records indicate that you may be entitled to participate in this class action settlement.

The following recitation does not constitute the findings of the Court. Defendant adamantly denies any and all liability. This notice should not be understood to be an expression of the Court’s views on the merits of any claim or defense raised by the parties.

I. WHY IT IS IMPORTANT TO READ THIS NOTICE:

The Superior Court of the State of California for the County of Los Angeles (the “Court”) has granted preliminary approval to a proposed Settlement (defined below) of a class action lawsuit and representative action regarding wage and hour claims of all current or former hourly-paid or non-exempt employees who worked for Seven Ninety-Two Company, Inc. within the State of California at any time from February 10, 2017, up to and including May 15, 2022.

Because your rights may be affected by the Settlement (defined below), it is important that you read this notice carefully. Defendant’s records show that you were employed by Defendant sometime from February 10, 2017, up to and including May 15, 2022, as an hourly-paid or non-exempt employee. Therefore, you are a “Class Member” in this lawsuit.

The purpose of this notice is to provide you with a brief description of the class action lawsuit and representative action, what investigation of the claims has taken place, to inform you of the terms of the proposed Settlement (defined below) and to discuss your rights and options in connection with the lawsuit and the Settlement (defined below).

“Class” or “Class Members” means all current and former hourly-paid or non-exempt employees who worked for Seven Ninety-Two Company, Inc. within the State of California at any time during the Class Period.

“Class Period” means the time period from February 10, 2017, up to and including May 15, 2022

“Class Settlement” means the settlement and resolution of the Released Class Claims (described in Section VIII below).

“Aggrieved Employees” means all current and former hourly-paid or non-exempt employees who worked for Defendant in the State of California at any time during the PAGA Period.

“PAGA Period” means the time period from March 11, 2020, up to and including May 15, 2022.

“PAGA Settlement” means the settlement and resolution of the Released PAGA Claims (described in Section IX below).

II. WHAT YOU NEED TO DO IN RESPONSE TO THIS NOTICE:

You have received this notice because Defendant's records indicate that you are a member of the conditionally certified Class (defined below). You have the following options:

1. **IF YOU WISH TO PARTICIPATE IN THE CLASS ACTION SETTLEMENT AND REMAIN A MEMBER OF THE SETTLEMENT CLASS AND BE ISSUED A PAYMENT UNDER THE SETTLEMENT, YOU (or in the event of a deceased Class Member, the estate or authorized beneficiary) ARE NOT REQUIRED TO TAKE ANY FURTHER ACTION.** You will be issued payment if the Court grants final approval of the Settlement (defined below) and judgment becomes final, and you will release the Released Parties for the Released Claims (see section VIII below for definitions of "Released Claims," "Released Class Claims," "Released PAGA Claims," and "Released Parties"). If you wish to receive a payment under the Settlement, you must not "Opt Out" of the Settlement. **To ensure receipt of your payment, you must make sure that your correct mailing address is on file with the Settlement Administrator.**
2. **YOU MAY ELECT TO "OPT OUT" OF THE SETTLEMENT CLASS AND THUS EXCLUDE YOURSELF FROM THE CLASS SETTLEMENT.** If you wish to opt out of the Class Settlement and exclude yourself from the Class Settlement, you must mail to the Settlement Administrator a written request ("Request for Exclusion") postmarked on or before August 19, 2024. A Request for Exclusion must include: (1) your full name, address, telephone number, last four digits of your Social Security number, and signature; (2) the case name and number of the action (i.e., *Jose Ceron v. Seven Ninety-Two Company, Inc., et al.*, Los Angeles County Superior Court, Case No. 21STCV05360); and (3) a statement indicating that you wish to be excluded from the Class Settlement. If a timely and complete Request for Exclusion is not received by the Settlement Administrator at the address listed below, postmarked on or before August 19, 2024, you will be deemed to have forever waived your right to opt out of the Class Settlement. Class Members who do not properly opt out of the Class Settlement shall be "Settlement Class Member(s)."

Class Members who do properly opt out of the Class Settlement shall not be bound by the terms of the Class Settlement, shall not be allowed to object to the Class Settlement, and shall not be entitled to any benefits as a result of the Class Settlement, including payment of any Individual Settlement Amount (defined below). However, any Class Member who is also an Aggrieved Employee, will still be bound to the PAGA Settlement and the release of the Released PAGA Claims and will still be issued an Individual PAGA Payment, irrespective of whether they submit a Request for Exclusion.
3. **PROVIDED YOU DO NOT OPT OUT OF THE CLASS SETTLEMENT, YOU MAY OBJECT TO THE CLASS SETTLEMENT.** You may object to the Class Settlement by mailing a written objection ("Objection") to the Settlement Administrator, on or before August 19, 2024, to the address listed in section II.2 above. The Objection must (1) contain your full name, address, telephone number, last four digits of your Social Security number, , and signature; (2) the case name and number of the action (*Jose Ceron v. Seven Ninety-Two Company, Inc., et al.*, Los Angeles County Superior Court, Case No. 21STCV05360); (3) include a written statement of all grounds for the objection accompanied by any legal support for such objection; (4) include copies of any papers, briefs, or other documents upon which the objection is based; and (5) identify any counsel representing you in connection with the Objection. You may attend the Final Approval Hearing (defined below), including by audio or visual technology, and may ask to speak regarding your objections, regardless of whether you submitted an Objection. More information can be found at www.cc-courts.org. If you take no action, you will remain a member of the Class. A Class Member who does not opt out of participation in the Settlement will be bound by the judgment and be issued payment under the Settlement (defined below). If you remain a member of the Class, you will be represented by the following attorneys who have been designated by the Court as Class Counsel:

Arby Aiwarzian (SBN 269827)
Joanna Ghosh (SBN 272479)
Brian St. John (SBN 304112)
LAWYERS for JUSTICE, PC
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
Telephone: (818) 265-1020
Facsimile: (818) 265-1021

INFORMATION REGARDING FINAL APPROVAL HEARING. The Final Approval Hearing determines whether the Settlement should be finally approved as fair, reasonable, and adequate and whether the Service Award (defined below) to Plaintiff Jose Ceron, Administration Expenses (defined below) to the Settlement Administrator, and attorneys' fees and costs to Class Counsel should be awarded. That hearing will be held on October 29, 2024, at 10:00 a.m. before the Hon. William F. Highberger, in Department 10 of the Los Angeles Superior Court located at Spring Street Courthouse, 312 N Spring St, Los Angeles, CA 90012 ("Final Approval Hearing"). Face masks are strongly recommended inside all Los Angeles County courthouses.

If the Court enters judgment based on the Settlement (defined below), the judgment will be posted on the Settlement Administrator's website. The Settlement Administrator's website address is <https://www.simpluris.com/case-search/>.

You are not required to attend the Final Approval Hearing, although you are welcome to attend the hearing.

III. WHAT THE CASE IS ABOUT:

On behalf of himself and on behalf of other employees, Jose Ceron ("Class Representative" or "Plaintiff") claims that Defendant has, with respect to Plaintiff and the Class Members, allegedly violated provisions of the California Labor Code and wage and hour laws, by failing to properly pay minimum wages; failing to pay overtime compensation; failing to provide meal periods; failing to authorize and permit rest breaks; failing to indemnify necessary business expenses; failing to timely pay final wages at termination; failing to timely pay wages during employment; failing to keep requisite payroll records, failing to provide accurate itemized wage statements; failing to reimburse business expenses and unfair business practices. Plaintiff also seeks civil penalties under the California Labor Code Private Attorney General Act of 2004 ("PAGA") arising from or relating to Labor Code sections §§ 201, 202, 203, 204, 226, 226(a), 226(e), 226(h), 226.7, 226.7(c), 510, 512, 512(a), 1174(d), 1174.5, 1194, 1194(a), 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2800, and 2802, including any federal counterparts, California Code of Civil Procedure §§ 382 & 1021.5, California Business and Professions Code section 17200, et seq., and any IWC Wage Orders. On behalf of himself and other employees of Defendant, Plaintiff seeks, *inter alia*, damages, unpaid wages, penalties, attorneys' fees, and interest for alleged wage and hour violations. Plaintiff alleges that Defendant employed him and the Class Members.

Defendant vehemently denies the Class Representative's allegations. Defendant adamantly denies each, every, and all of the allegations of the lawsuit, and maintains that it complied with all California wage and hour laws, such that the Class Representative cannot properly recover any damages including but not limited to civil penalties under California law. Although Defendant denies these allegations, Defendant has chosen to resolve the matter based upon the terms and conditions set forth in the Joint Stipulation and Agreement for Class and Representative Action Settlement and Release and Amendment No. 1 to Joint Stipulation and Agreement for Class and Representative Action Settlement and Release (together, "Settlement Agreement" or "Settlement"). The Court will determine whether or not to grant final approval of the Settlement.

The Settlement provides for the certification, for settlement purposes only, of the Class as defined in Section I above.

IV. THE SETTLEMENT OF THE CLAIMS:

On January 14, 2022, the parties participated in a full-day mediation in Los Angeles before an employment law mediator, Eve Wagner, Esq. The parties were able to resolve the matter subsequent to the mediation and agreed to the Settlement Agreement.

The Class Representative and Class Counsel believe the Settlement is in the best interest of the Class (defined below).

Through the Settlement, neither Defendant nor any of its employees have admitted any liability or wrongdoing and, in fact Defendant expressly denies any wrongdoing. The Court did not decide in favor of Plaintiff or Defendant. The Settlement Agreement has been preliminarily approved by the Court. A full copy of the Settlement Agreement, embodied in the documents entitled "**JOINT STIPULATION AND AGREEMENT FOR CLASS AND REPRESENTATIVE ACTION SETTLEMENT AND RELEASE**" and "**AMENDMENT NO. 1 TO JOINT STIPULATION AND AGREEMENT FOR CLASS AND REPRESENTATIVE ACTION SETTLEMENT AND RELEASE**", as well as other public documents filed in this case, can be inspected in the Office of the Court Clerk located at 111 North Hill Street, Los Angeles, CA 90012.

V. THE TERMS OF THE CONDITIONAL CLASS ACTION SETTLEMENT:

On behalf of the Class Members, the Class Representative has reached a Settlement with Defendant and on June 5, 2024, the Court conditionally certified the Class, for settlement purposes only.

Without admitting liability, Defendant has agreed to pay \$695,000.00 (the “Gross Settlement Amount”) for a release of Defendant and all Released Parties (defined below) from the Released Claims (defined below) (see below for more information). This is a non-reversionary settlement. Settlement Class Members will be bound by the Settlement and will release Defendant and all Released Parties (defined below) from the Released Claims (defined below) (see below for more information).

This Settlement is conditioned upon the Superior Court of the State of California for the County of Los Angeles, 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 Class.

The following payments will be sought, subject to final approval by the Court, from the Gross Settlement Amount:

- (1) Payment in the amount of up to \$7,500.00 to the Class Representative (“Service Award”) in addition to the sum that he will receive as a Settlement Class Member, to compensate him for acting on behalf of the Class, including the time she expended to fulfill the role of Class Representative (e.g., assisting with the investigation of the claims, etc.);
- (2) Payment to the Settlement Administrator for the fees and costs of administering this Settlement (“Administration Expenses”), in the estimated maximum amount of \$10,000.00;
- (3) Payment in an amount of \$100,000 for penalties pursuant to the California Labor Code Private Attorney General Act of 2004 (“PAGA Payment”), of which 75% of the amount (\$75,000.00) will be distributed to the California Labor Workforce and Development Agency (“LWDA”) and the remaining 25% of the amount (\$25,000.00) of the penalties will be distributed to Aggrieved Employees;
- (4) Payment in an amount of up to \$231,666.67 to Class Counsel as attorneys' fees, to compensate them for their services in litigating this case on a contingency basis; and
- (5) Payment in an amount of up to \$25,000.00 to Class Counsel, to reimburse Class Counsel for actual litigation costs and expenses expended in this matter by Class Counsel.

The “Net Settlement Amount” is the Gross Settlement Amount less the above-mentioned requested payments, which are subject to final approval by the Court and which are not inclusive of Defendant’s share of state and federal employment and payroll taxes and withholdings. The Net Settlement Amount will be automatically distributed to Settlement Class Members, and these gross individual shares are known as the “Individual Settlement Amounts.” The Individual Settlement Amount for each Settlement Class Member shall be determined on a *pro rata* basis based on his or her number of weeks worked for Defendant as an hourly-paid or non-exempt employee for at least one day during the Class Period (“Workweeks”) as compared to the total Workweeks of all Settlement Class Members.

The “Aggrieved Employee Amount” is the 25% portion of the PAGA Payment to be distributed to Aggrieved Employees. The Aggrieved Employee Amount will be automatically distributed to Aggrieved Employees and these individual shares are known as the “Individual PAGA Payments.” The Individual PAGA Payment for each Aggrieved Employee shall be determined on a *pro rata* basis based on his or her number of pay periods worked for Defendant as an hourly-paid or non-exempt employee for at least one day during the PAGA Period (“Pay Periods”) as compared to the total Pay Periods of all Aggrieved Employees.

VI. WHAT IS YOUR EXPECTED SHARE:

As discussed above, the Net Settlement Amount will be automatically distributed to Class Members who do not opt out of the Class Settlement (i.e., Settlement Class Members), based on their respective number of Workweeks.

Defendant’s records reflect that you worked «MERGED_WW» Workweeks during the Class Period, and based on this number of Workweeks, your gross Individual Settlement Amount is estimated to be \$«MERGED_IndividualEstSettAmnt_CALC».

As discussed above, the Aggrieved Employee Amount will be automatically distributed to Aggrieved Employees, based on their respective number of Pay Periods.

Defendant's records reflect that you worked «MERGED_PayPeriods» Pay Periods during the PAGA Period, and based on this number of Pay Periods, your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«MERGED_PAGAEstAmnt_CALC».

If you wish to dispute the number of Workweeks attributed to you, you may do so by submitting a written dispute ("Workweeks Dispute") to the Settlement Administrator at the address listed in section II.2 (above), postmarked on or before August 19, 2024. A Workweeks Dispute must state: (a) your full name, address, telephone number, last four digits of your social security number, and signature; (b) the case name and number of the action (*Jose Ceron v. Seven Ninety-Two Company, Inc., et al.*, Los Angeles County Superior Court, Case No. 21STCV05360); (c) contain a statement indicating your intent to dispute or challenge the number of Workweeks credited to you and clearly identify the number of Workweeks you contend should be credited to you; and (d) include any records or documentation to support the Workweeks Dispute.

The amount stated herein as your estimated Individual Settlement Amount may change depending on the number of Class Members who do not opt-out and the Court's order with respect to the requests for attorneys' fees, litigation costs and expenses, award to class representative, Administration Expenses, and PAGA Payment. Further, your gross Individual Settlement Amount will be allocated as 10% wages (reported on an IRS Form W-2), and 90% interest and penalties (reported on an IRS Form 1099). The wage portion is subject to employee's and employer's share of state and federal employment and payroll taxes and withholdings prior to distribution.

VII. WHEN CAN I EXPECT TO RECEIVE MY SHARE OF THE SETTLEMENT:

The Settlement Administrator will distribute the settlement funds after funding has occurred and after the Court enters the final approval order and judgment.

Within 10 days after the Settlement Administrator deposits the Gross Settlement Amount into a qualified settlement account, the Settlement Administrator shall distribute the payments as follows: the Individual Settlement Payments to Settlement Class Members, Individual PAGA Payments to Aggrieved Employees, Service Award to Class Representative, LWDA payment, Administration Expenses to the Settlement Administrator, and attorneys' fees, costs and Expenses to Class Counsel, all in the Court-approved amounts.

VIII. RELEASE OF CLAIMS OF SETTLEMENT CLASS MEMBERS:

If the Court grants final approval of the Settlement and the Gross Settlement Amount is fully funded, Class Members who do not Opt Out of the Settlement (i.e., Settlement Class Members), will release, discharge, and agree to hold harmless the Released Parties (defined below), and each of them, of and from any and all Released Class Claims (defined below) and Aggrieved Employees will release, discharge, and agree to hold harmless the Released Parties, and each of them, of and from any and all Released PAGA Claims (defined below).

"Released Parties" shall mean Defendant Seven Ninety-Two Company, Inc., IHOP #792, and all of their respective current and former parents, subsidiaries, predecessors, successors, and their affiliated entities, and each of their respective owners, officers, directors, employees, partners, shareholders, agents, and any other successors, heirs, assigns, legal representatives, any attorneys, insurers, and claims representatives.

"Action" means the case titled *Ceron v. Seven Ninety-Two Company, Inc.*, filed on February 10, 2021, in the Los Angeles County Superior Court, and assigned Case No. 21STCV053560.

"Released Claims" include any and all federal and California state law wage-and-hour claims, rights, demands, liabilities, and/or causes of action of every nature and description arising from any and all claims that were alleged or could have been alleged in the Complaints based on the facts contained therein, including, without limitation, statutory, constitutional, contractual, and/or common law claims for wages, reimbursements, damages, unpaid costs, penalties, liquidated damages, punitive damages, interest, attorneys' fees, litigation costs, restitution, or equitable relief, including without limitation, California Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 226, 226(a), 226(e), 226(h), 226.7, 226.7(c), 510, 512, 512(a), 1174(d), 1174.5, 1194, 1194(a), 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2800, and 2802, including any federal counterparts, California Code of Civil Procedure §§ 382 & 1021.5, California Business and Professions Code section 17200, et seq., any IWC Wage Orders, any claims for (1) Violation of Labor Code §§ 510 and 1198 (unpaid overtime); (2) violation of Labor Code §§ 226.7 and 512(a) (unpaid meal period premiums); (3) violation of Labor Code § 226.7 (unpaid rest periods); (4) violation of Labor Code §§ 1194, 1197, 1197.1 (unpaid minimum wages); (5) violation of Labor Code §§ 201 and 202 (final wages not timely paid); (6) violation of Labor Code § 204 (wages not timely paid during employment); (7) violation of Labor Code § 226(a) (non-compliant wage statements); (8) violation of Labor Code §

1174(d) (failure to keep requisite payroll records); (9) violation of Labor Code §§ 2800 and 2802 (unreimbursed business expenses); (10) violation of California Business & Professions Code §§ 17200, et seq.; and (11) violation of Labor Code § 2698, et seq.

“Released Class Claims” means any and all Released Claims arising during the Class Period other than those arising under the Private Attorneys General Act, California Labor Code section 2698, et seq.

The Released Claims include those under the Fair Labor and Standards Act (“FLSA”), including those related to recordkeeping obligations, 29 U.S.C. § 211(c); 29 C.F.R. §§ 516, 778.223, 778.315, et seq.; and all state and federal law equivalents arising from or related to the facts and claims alleged in the Action and/or PAGA Notice or that could have been alleged in the Action and/or PAGA Notice; California Civil Code §§ 474, 3287, 3288, 3289; California Code of Civil Procedure sections 382, 1021.5; and the California common law of contract. This release excludes the release of claims not permitted by law, including but not limited to claims brought for workers’ compensation benefits.

The following language will be printed on the reverse of each settlement payment check, or words to this effect: “By endorsing or otherwise negotiating this check, I acknowledge that I read, understood, and agree to the terms set forth in the Notice of Class Action Settlement and I consent to join in the Fair Labor Standards Act (“FLSA”) portion of the Action, elect to participate in the settlement of the FLSA claims, and agree to release all of my FLSA claims that are covered by the Settlement.”

Upon entry of Judgment, Class Members are precluded from filing a wage and hour action under the Fair Labor Standards Act against the Released Parties for claims and/or causes of action encompassed by the Released Claims which are extinguished and precluded pursuant to the holding in *Rangel v. PLS Check Cashers of California, Inc.*, 899 F.3d 1106 (2018). This release excludes the release of claims not permitted by law.

In connection with the above Released Claims, and in consideration of Defendant’s payments of the Gross Settlement Amount, each and every Class Member who does not Opt Out, including Plaintiff, will be deemed also to have acknowledged and agreed that California Labor Code section 206.5 is not applicable to Defendant and the Class Members because there is a good faith dispute as to whether any wages are due at all to any Class Member. California Labor Code section 206.5 provides in pertinent part as follows:

AN EMPLOYER SHALL NOT REQUIRE THE EXECUTION OF A RELEASE OF A CLAIM OR RIGHT ON ACCOUNT OF WAGES DUE, OR TO BECOME DUE, OR MADE AS AN ADVANCE ON WAGES TO BE EARNED, UNLESS PAYMENT OF THOSE WAGES HAS BEEN MADE.

IX. RELEASE OF CLAIMS OF AGGRIEVED EMPLOYEES:

If the Court grants final approval of the Settlement and the Gross Settlement Amount is fully funded, each Aggrieved Employee and Plaintiff, each release, discharge, and agree to hold harmless the Released Parties of and from any and all Released PAGA Claims (defined below).

“Released PAGA Claims” include any and all Released Claims arising under the Private Attorneys General Act, California Labor Code Section 2698, et seq., including but not limited to the LWDA Notice, dated March 11, 2021, LWDA Case No. LWDA-CM-825163-21, and any and all civil penalties under PAGA arising from or relating to alleged violations of Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 226(a), 226.7, 510, 512, 512(a), 551, 552, 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, 2802, 2698 et seq., 2699 et seq., 2699.3, 2699.5; California Code of Regulations, Title 8, Section 11010 et seq.; and Industrial Welfare Commission Wage Order, including inter alia Wage Orders 4-2001 and 5-2001.

X. HOW TO OBTAIN ADDITIONAL INFORMATION:

This Notice is only a summary of the class action lawsuit and the associated Settlement. For more information, you may inspect the Court files and the Settlement Agreement at the Los Angeles County Superior Court, located at 111 North Hill Street, Los Angeles, CA 90012.

You may also contact Class Counsel, Settlement Administrator, and/or Defendant's Counsel for more information:

Class Counsel: Arby Aiwarzian (SBN 269827) Joanna Ghosh (SBN 272479) Brian St. John (SBN 304112) LAWYERS for JUSTICE, PC 410 West Arden Avenue, Suite 203 Glendale, California 91203 Telephone: (818) 265-1020 Facsimile: (818) 265-1021 arby@calljustice.com joanna@calljustice.com brian@calljustice.com	Defendant's Counsel: Beth Kahn, Esq. Beth Kahn, Esq. Matthew Richardson, Esq. MUSICK, PEELER & GARRETT LLP 333 South Hope Street, Suite 2900 Los Angeles, CA 90071 Telephone: (213) 629-7600 Facsimile: (213) 624-1376 b.kahn@musickpeeler.com m.richardson@musickpeeler.com
Settlement Administrator: <i>Ceron, et al. v. Seven Ninety-Two Company, Inc., et al.</i> P.O. Box 26170 Santa Ana, CA 92799 Telephone: (888) 369-3780 Facsimile: (714) 824-8591 Email: CaseSupport@Simpluris.com	

PLEASE DO NOT CALL OR WRITE TO THE COURT ABOUT THIS NOTICE.

NOTIFICACIÓN DE ACCIÓN DE CLASE APROBADA POR LA CORTE
ACUERDO Y FECHA DE AUDIENCIA PARA HOMOLOGACIÓN DEFINITIVA POR
PARTE DE LA CORTE

Ceron, et al v. Seven Ninety-Two Company, Inc., et al
Corte Superior, Condado de Los Ángeles
Caso No. 21STCV05360

Para: Todos los empleados actuales y exempleados por hora o no exentos que trabajaron para Seven Ninety-Two Company, Inc. dentro del Estado de California, en cualquier momento desde el 10 de febrero del 2017 hasta el 15 de mayo del 2022, inclusive.

«FirstName» «LastName» «BusinessName»
«Address1» «Address2»
SIMID «SIMID»
«City», «State» «Zip»

**LA PRESENTE NOTIFICACIÓN PUEDE AFECTAR SUS DERECHOS.
LÉALA ATENTAMENTE.**

Usted recibe esta notificación porque los registros de Seven Ninety-Two Company, Inc. (“Demandado”) indican que puede tener derecho a participar en este acuerdo de acción de clase.

La siguiente declaración no constituye las conclusiones de la Corte. El Demandado niega rotundamente tener responsabilidad alguna. Esta notificación no debe interpretarse como una expresión de las opiniones de la Corte sobre los méritos de cualquier reclamo o defensa planteados por las partes.

I. POR QUÉ ES IMPORTANTE LEER ESTA NOTIFICACIÓN:

La Corte Superior del Estado de California para el Condado de Los Ángeles (la “Corte”) ha otorgado la homologación preliminar a un Acuerdo propuesto (definido a continuación) de un juicio de acción de clase y acción representativa con respecto a reclamos por salarios y horas de todos los empleados actuales o exempleados por hora o no exentos que trabajaron para Seven Ninety-Two Company, Inc. dentro del Estado de California, en cualquier momento desde el 10 de febrero del 2017 hasta el 15 de mayo del 2022, inclusive.

Es importante que lea esta Notificación atentamente (se define abajo), ya que sus derechos se verán afectados por esta notificación. Los registros del Demandado muestran que usted fue empleado por el Demandado en algún momento desde el 10 de febrero del 2017 hasta el 15 de mayo del 2022, inclusive, como empleado no exento o pago por hora. Por lo tanto, usted es un “Miembro de la Clase” en este juicio.

La finalidad de esta notificación es brindarle una breve descripción del juicio de acción de clase y acción representativa y de la investigación de los reclamos que se ha llevado a cabo, informarle los términos del Acuerdo propuesto (se define abajo) y analizar sus derechos y opciones en relación con el juicio y el Acuerdo (se define abajo).

“Clase” o “Miembros de la Clase” significa todos los empleados actuales y exempleados por hora o no exentos que trabajaron para Seven Ninety-Two Company, Inc. dentro del Estado de California en cualquier momento durante el Período de la Clase.

“Período de la Clase” significa el período comprendido entre el 10 de febrero del 2017 y el 15 de mayo del 2022, incluido.

“Acuerdo de Clase” significa el acuerdo y resolución de los Reclamos Exonerados de la Clase (descritos en la Sección VIII a continuación).

“Empleados Agraviados” significa todos los empleados actuales y exempleados por hora o no exentos que trabajaron para el Demandado en el Estado de California en cualquier momento durante el Período de la PAGA.

“Período de la PAGA” significa el período comprendido entre el 11 de marzo del 2020 y el 15 de mayo del 2022, incluido.

“Acuerdo en virtud de la PAGA” significa el acuerdo y resolución de los Reclamos Exonerados en virtud de la PAGA (descritos en la Sección IX a continuación).

II. QUÉ DEBO HACER EN RESPUESTA A ESTA NOTIFICACIÓN:

Ha recibido la presente notificación porque los registros comerciales del Demandado indican que usted es miembro de la Clase condicionalmente certificada (se define abajo). Tiene las siguientes opciones:

- SI DESEA PARTICIPAR EN EL ACUERDO DE ACCIÓN DE CLASE Y SEGUIR SIENDO MIEMBRO DE LA CLASE DEL ACUERDO Y RECIBIR UN PAGO CONFORME AL ACUERDO, USTED (o en el caso de un Miembro de la Clase fallecido, el estado o el beneficiario autorizado) NO DEBE HACER NADA MÁS.** Se le emitirá un pago si la Corte otorga la homologación definitiva del Acuerdo (definida a continuación) y la sentencia es definitiva, y exonerará a las Partes Exoneradas por los Reclamos Exonerados (consulte la sección VIII a continuación para las definiciones de los “Reclamos Exonerados”, “Reclamos Exonerados de la Clase”. “Reclamos Exonerados en virtud de la PAGA” y “Partes Exoneradas”). Si desea recibir un pago en virtud del Acuerdo, no debe “excluirse” del Acuerdo. **Para garantizar que reciba su pago, debe asegurarse de que el Administrador del Acuerdo tenga su dirección postal correcta en el archivo.**
- PUEDE ELEGIR “EXCLUIRSE” DE LA CLASE DEL ACUERDO Y, POR LO TANTO, EXCLUIRSE DEL ACUERDO DE CLASE.** Si desea no participar en el Acuerdo de Clase y excluirse, debe enviar por correo al Administrador del Acuerdo una solicitud escrita (“Solicitud de Exclusión”) con sello postal del 19 de agosto del 2024 o antes. Una Solicitud de Exclusión debe incluir: (1) su nombre completo, dirección, número de teléfono, los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social y firma; (2) el nombre del caso y el número de la acción (es decir, *Jose Ceron v. Seven Ninety-Two Company, Inc., et al*, Corte Superior del Condado de Los Ángeles, Caso No. 21STCV05360); y (3) una declaración que indique que desea ser excluido del Acuerdo de Clase. Si el Administrador del Acuerdo no recibe una Solicitud de Exclusión completa y oportuna a la dirección que se indica a continuación, con sello postal del 19 de agosto del 2024 o antes, se considerará que ha renunciado para siempre a su derecho a excluirse del Acuerdo de Clase. Los Miembros de la Clase que no se excluyan adecuadamente del Acuerdo de Clase serán “Miembros de la Clase del Acuerdo”.

Los Miembros de la Clase que se excluyan adecuadamente del Acuerdo de Clase no estarán obligados por los términos del Acuerdo de Clase, no se les permitirá oponerse al Acuerdo de Clase, y no tendrán derecho a ningún beneficio como resultado del Acuerdo de Clase, incluido el pago de cualquier Importe Individual del Acuerdo (definido a continuación). Sin embargo, cualquier Miembro de la Clase que también sea un Empleado Agraviado seguirá vinculado al Acuerdo en virtud de la PAGA y a la Exoneración de los Reclamos Exonerados en virtud de la PAGA y recibirá un Pago Individual en virtud de la PAGA, independientemente de si presenta una Solicitud de Exclusión.
- SIEMPRE QUE NO SE EXCLUYA DEL ACUERDO DE CLASE, PODRÁ OPONERSE.** Puede oponerse al Acuerdo de Clase enviando por correo una oposición por escrito (“Oposición”) al Administrador del Acuerdo, a más tardar el 19 de agosto del 2024, a la dirección que se indica en la sección II.2 anterior. La Oposición debe (1) contener su nombre completo, dirección, número de teléfono, los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social y firma; (2) el nombre del caso y el número de la acción (*Jose Ceron v. Seven Ninety-Two Company, Inc., et al*, Corte Superior del Condado de Los Ángeles, Caso No. 21STCV05360); (3) incluir una declaración escrita de todos los motivos de la oposición acompañada de cualquier respaldo legal para dicha oposición; (4) incluir copias de cualquier documento, escrito u otro documento en el que se base la oposición; y (5) identificar a cualquier abogado que lo represente en relación con la oposición. Puede asistir a la Audiencia de Homologación Definitiva (definida a continuación), incluso mediante tecnología de audio o visual, y puede solicitar hablar sobre sus oposiciones, independientemente de si presentó una Oposición. Se puede encontrar información adicional en www.cc-courts.org. Si no realiza ninguna acción, seguirá siendo un miembro de la Clase. El Miembro de la Clase que no se excluya de la participación en el Acuerdo quedará obligado por la sentencia y se le emitirá el pago en virtud del Acuerdo (se define abajo). Si continúa siendo un miembro de la Clase, será representado por los siguientes abogados que fueron designados por la Corte como Abogados de la Clase:

Arby Aiwazian (Número de Matrícula del Colegio de Abogados del Estado 269827)
Joanna Ghosh (Número de Matrícula del Colegio de Abogados del Estado 272479)
Brian St. John (Número de Matrícula del Colegio de Abogados del Estado 304112)

LAWYERS for JUSTICE, PC
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
Teléfono: (818) 265-1020
Fax: (818) 265-1021

INFORMACIÓN SOBRE LA AUDIENCIA DE HOMOLOGACIÓN DEFINITIVA. La Audiencia de Homologación Definitiva determina si el Acuerdo debe ser homologado definitivamente como justo, razonable y adecuado y si se debe otorgar el Aumento en el Pago (definido a continuación) al Demandante José Ceron, los Gastos de Administración (definidos a continuación) al Administrador del Acuerdo y los honorarios y costos de abogados a los Abogados de la Clase. Esa audiencia se llevará a cabo el 29 de octubre del 2024, a las 10:00 a. m. ante su señoría William F. Highberger, en el Departamento 10 de la Corte Superior de Los Ángeles ubicado en Spring Street Courthouse, 312 N Spring St, Los Ángeles, CA 90012 (“Audiencia de Homologación Definitiva”). Se recomienda fervientemente el uso de mascarillas dentro de las sedes de los tribunales del Condado de Los Ángeles.

Si la Corte dicta una sentencia en función del Acuerdo (se define abajo), la sentencia definitiva se publicará en el sitio web del Administrador del Acuerdo. La dirección del sitio web del Administrador del Acuerdo es <https://www.simpluris.com/case-search/>.

No está obligado a asistir a la Audiencia de Homologación Definitiva, aunque es bienvenido a hacerlo.

III. DE QUÉ SE TRATA EL CASO:

En su propio nombre y en nombre de otros empleados, Jose Ceron (“Representante de la Clase” o “Demandante”) reclama que el Demandado, con respecto al Demandante y los Miembros de la Clase, presuntamente violó las disposiciones del Código Laboral de California y las leyes de salarios y horas, al no pagar adecuadamente los salarios mínimos; no pagar la compensación por horas extra; no proporcionar períodos de comida; no autorizar ni permitir períodos de descanso; no indemnizar los gastos comerciales necesarios; no pagar a tiempo los salarios finales al momento de la desvinculación; no pagar a tiempo los salarios durante el empleo; no mantener los registros de nómina de pago requeridos, no proporcionar talones de cheque detallados y precisos; no reembolsar gastos comerciales y prácticas comerciales desleales. El Demandante también solicita sanciones civiles conforme a la Ley de Procuraduría General Privada del Código Laboral de California de 2004 (“PAGA”) que surjan o se relacionen con los artículos 201, 202, 203, 204, 226 , y 226 a), 226 e), 226 h), 226.7, 226.7(c), 510, 512, 512(a), 1174(d), 1174.5, 1194, 1194(a), 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2800, y 2802 del Código Laboral, incluso cualquier contraparte federal, el Código Procesal Civil de California §§ 382 y 1021.5, el Código de Negocios y Profesiones de California § 17200, et seq., y cualquier Orden Salarial de la IWC. En nombre de sí mismo y de otros empleados del Demandado, el Demandante solicita, *inter alia*, daños, salarios impagos, sanciones, honorarios de abogados e intereses por supuestas violaciones de salarios y horas. El Demandante alega que el Demandado lo empleó a él y a los Miembros de la Clase.

El Demandado niega vehementemente las afirmaciones del Representante de la Clase. El Demandado niega terminantemente todas y cada una de las alegaciones del juicio, y sostiene que cumplió con todas las leyes de salarios y horas de California, de modo que el Representante de la Clase no puede recuperar adecuadamente los daños, incluso, entre otros, las sanciones civiles en virtud de la ley de California. Aunque el Demandado niega estas acusaciones, ha elegido resolver el asunto sobre la base de los términos y condiciones establecidos en la Estipulación Conjunta y el Acuerdo de Acción de Clase y Representativa y la Exoneración y Enmienda Nro. 1 a la Estipulación Conjunta y el Acuerdo de Acción de Clase y Representativa (en conjunto, “Acuerdo”). La Corte determinará si concede o no la homologación definitiva del Acuerdo.

El Acuerdo prevé la certificación, solo a los fines del acuerdo, de la Clase según se define en la Sección I anterior.

IV. ACUERDO DE LOS RECLAMOS:

El 14 de enero del 2022, las partes participaron en una mediación de día completo en Los Ángeles ante una mediadora de derecho laboral, Eve Wagner, Esq. Las partes pudieron resolver el asunto después de la mediación y aceptaron celebrar el Acuerdo.

El Representante de la Clase y los Abogados de la Clase creen que el Acuerdo es lo mejor para la Clase (se define abajo).

Mediante el Acuerdo, ni el Demandado ni ninguno de sus empleados han admitido ningún tipo de responsabilidad o acto ilícito y, de hecho, el Demandado expresamente niega todo acto ilícito. La Corte no tomó una decisión a favor del Demandante ni del Demandado. La Corte ha concedido la homologación preliminar de un Acuerdo. Una copia completa del Acuerdo, incluida en los documentos titulados “**ESTIPULACIÓN CONJUNTA, ACUERDO DE ACCIÓN DE**

CLASE Y REPRESENTATIVA Y EXONERACIÓN” y “ENMIENDA NRO. 1 A LA ESTIPULACIÓN CONJUNTA, ACUERDO DE ACCIÓN DE CLASE Y REPRESENTATIVA Y EXONERACIÓN”, así como otros documentos públicos presentados en este caso, puede consultarse en la Secretaría de la Corte ubicada en 111 North Hill Street, Los Ángeles, CA 90012.

V. LOS TÉRMINOS DEL ACUERDO DE ACCIÓN DE CLASE CONDICIONAL:

En nombre de los Miembros de la Clase, el Representante de la Clase ha llegado a un Acuerdo con el Demandado y, el 5 de junio del 2024, la Corte certificó condicionalmente a la Clase, solo a los fines del acuerdo.

Sin admitir responsabilidad, el Demandado acordó pagar \$695,000.00 (el “Importe Bruto del Acuerdo”) por la exoneración del Demandado y todas las Partes Exoneradas (se definen abajo) de los Reclamos Exonerados (se definen abajo) (consulte más abajo para obtener más información). Este es un acuerdo no reversible. Los Miembros de la Clase del Acuerdo estarán vinculados por el Acuerdo y exonerarán al Demandado y a todas las Partes Exoneradas (se definen abajo) de los Reclamos Exonerados (se definen abajo) (consulte más abajo para obtener más información).

Este Acuerdo está condicionado a que la Corte Superior del Estado de California para el Condado de Los Ángeles emita una orden en o después de la Audiencia de Homologación Definitiva que apruebe finalmente el Acuerdo como justo, razonable, adecuado y en el mejor interés de la Clase.

Se solicitarán los siguientes pagos, sujetos a la homologación definitiva de la Corte, del Importe Bruto del Acuerdo:

- (1) Pago por un monto de hasta \$7,500.00 al Representante de la Clase (“Aumento en el Pago”) además de la suma que recibirá como Miembro de la Clase del Acuerdo, para compensarlo por actuar en nombre de la Clase, incluido el tiempo que dedicó a cumplir con el rol de Representante de la Clase (por ejemplo, ayudar con la investigación de los reclamos, etc.);
- (2) El Pago al Administrador del Acuerdo de los honorarios y costos de administración de este Acuerdo (“Gastos de Administración”) por el importe máximo estimado de \$10,000.00;
- (3) Pago por un monto de \$100,000 por sanciones conforme a la Ley de Procuraduría General Privada del Código Laboral de California de 2004 (“Pago en virtud de la PAGA”), de los cuales el 75% del monto (\$75,000.00) se distribuirá a la Agencia de Fuerza Laboral y Desarrollo de California (“LWDA”) y el 25% restante del monto (\$25,000.00) de las sanciones se distribuirá a los Empleados Agraviados;
- (4) El pago del importe de hasta \$231,666.67 a los Abogados de la Clase en concepto de honorarios de abogados, para remunerarlos por sus servicios al litigar este caso sobre una base de contingencia; y
- (5) El pago del importe de hasta \$25,000.00 a los Abogados de la Clase para reembolsarles los gastos y costos de litigación reales contraídos en este caso por los Abogados de la Clase.

El “Importe Neto del Acuerdo” es el Importe Bruto del Acuerdo menos los pagos solicitados mencionados anteriormente, los cuales están supeditados a la homologación definitiva de la Corte y que no incluyen la parte de los impuestos y retenciones estatales y federales sobre el empleo y las nóminas del Demandado. El Importe Neto del Acuerdo se distribuirá automáticamente a los Miembros de la Clase del Acuerdo, y estas partes individuales brutas se conocen como los “Importes Individuales del Acuerdo”. El Importe Individual del Acuerdo para cada Miembro de la Clase del Acuerdo se determinará de manera prorrateada sobre la base de su cantidad de semanas trabajadas para el Demandado como empleado no exento o por hora durante al menos un día durante el Período de la Clase (“Semanas de Trabajo”) en comparación con el total de Semanas de Trabajo de todos los Miembros de la Clase del Acuerdo.

El “Importe del Empleado Agraviado” es la parte del 25% del Pago en virtud de la PAGA que se distribuirá a los Empleados Agraviados. El Importe del Empleado Agraviado se distribuirá automáticamente a los Empleados Agraviados y estas partes individuales se conocen como los “Pagos Individuales en virtud de la PAGA”. El Pago Individual en virtud de la PAGA para cada Empleado Agraviado se determinará de manera prorrateada en función de su número de períodos de pago trabajados para el Demandado como empleado no exento o por hora durante al menos un día durante el Período de la PAGA (“Períodos de Pago”) en comparación con el total de Períodos de Pago de todos los Empleados Agraviados.

VI. CUÁL ES SU PARTE ESPERADA:

Como se mencionó anteriormente, el Importe Neto del Acuerdo se distribuirá automáticamente a los Miembros de la Clase que no se excluyan del Acuerdo de Clase (es decir, los Miembros de la Clase del Acuerdo), en función de su respectivo número de Semanas de Trabajo.

Los registros del Demandado reflejan que usted trabajó «MERGED_WW» Semanas de Trabajo durante el Período de la Clase, y sobre la base de esta cantidad de Semanas de Trabajo, se estima que su Importe Individual del Acuerdo Bruto es \$«MERGED_IndividualEstSettAmnt_CALC».

Como se mencionó anteriormente, el Importe del Empleado Agraviado se distribuirá automáticamente a los Empleados Agraviados, según su respectivo número de Períodos de Pago.

Los registros del Demandado reflejan que usted trabajó «MERGED_PayPeriods» Períodos de Pago durante el Período de la PAGA, y según esta cantidad de Períodos de Pago, se estima que su Pago Individual en virtud de la PAGA es \$«MERGED_PAGAEstAmnt_CALC».

Si desea disputar la cantidad de Semanas de Trabajo que se le atribuye, puede hacerlo presentando una disputa por escrito (“Disputa de las Semanas de Trabajo”) al Administrador del Acuerdo a la dirección que se indica en la sección II.2 (anterior), con sello postal del 19 de agosto del 2024 o antes. La Disputa de las Semanas de Trabajo debe indicar: (a) su nombre completo, dirección, número de teléfono, últimos cuatro dígitos de su número de seguro social y firma; (b) el nombre del caso y el número de la acción (*Jose Ceron v. Seven Ninety-Two Company, Inc., et al*, Corte Superior del Condado de Los Ángeles, Caso No. 21STCV05360); (c) contener una declaración que indique su intención de disputar o impugnar la cantidad de Semanas de Trabajo acreditadas a usted e identificar claramente la cantidad de Semanas de Trabajo que usted sostiene que se le debe acreditar; e (d) incluir cualquier registro o documentación que respalde la Disputa de las Semanas de Trabajo.

El importe indicado en el presente como su Importe Individual del Acuerdo estimado puede cambiar según la cantidad de Miembros de la Clase que no se excluyan y la orden de la Corte con respecto a las solicitudes de honorarios de abogados, costos y gastos de litigio, aumento en el pago al representante de la clase, Gastos de Administración y Pago en virtud de la PAGA. Además, su Importe Individual del Acuerdo se asignará como 10% como salarios (se informará en un Formulario W-2 del IRS), 90% de intereses y salarios (se informará en un Formulario 1099 del IRS). La parte salarial está sujeta a la parte del empleado y el empleador de los impuestos y retenciones de empleo y nómina de pago estatales y federales antes de la distribución.

VII. CUÁNDO PUEDO ESPERAR RECIBIR MI PARTE DEL ACUERDO:

El Administrador del Acuerdo distribuirá los fondos del acuerdo luego de haber finalizado la financiación y de que la Corte dicte la orden y sentencia de homologación definitiva.

Dentro de los 10 días posteriores a que el Administrador del Acuerdo deposite el Importe Bruto del Acuerdo en una cuenta del acuerdo calificada, el Administrador del Acuerdo distribuirá los pagos de la siguiente manera: los Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros de la Clase del Acuerdo, los Pagos Individuales en virtud de la PAGA a los Empleados Agraviados, el Aumento en el Pago al Representante de la Clase, el pago de la LWDA, los Gastos de Administración al Administrador del Acuerdo y los honorarios, costos y gastos de abogados a los Abogados de la Clase, todos en montos aprobados por la Corte.

VIII. EXONERACIÓN DE RECLAMOS DE LOS MIEMBROS DE LA CLASE DEL ACUERDO:

Si la Corte otorga la homologación definitiva del Acuerdo y el Importe Bruto del Acuerdo está totalmente financiado, los Miembros de la Clase que no se excluyan del Acuerdo (es decir, los Miembros de la Clase del Acuerdo), exonerarán, librarán y acordarán mantener indemnes a las Partes Exoneradas (definidas a continuación), y cada una de ellas, de todos los Reclamos Exonerados de la Clase (definidos a continuación) y los Empleados Agraviados exonerarán, liberarán y acordarán mantener indemnes a las Partes Exoneradas, y cada uno de ellos, de todos los Reclamos Exonerados en virtud de la PAGA (definidos a continuación).

“Partes Exoneradas” se refiere al Demandado Seven Ninety-Two Company, Inc., IHOP #792, y todas sus respectivas matrices, subsidiarias, predecesores, sucesores y sus entidades afiliadas actuales y anteriores, y cada uno de sus respectivos propietarios, funcionarios, directores, empleados, socios, accionistas, agentes y cualquier otro sucesor, heredero, cesionario, representante legal, abogados, aseguradoras y representantes de reclamos.

“Acción” significa el caso titulado *Ceron v. Seven Ninety-Two Company, Inc.*, presentado el 10 de febrero del 2021, en la Corte Superior del Condado de Los Ángeles, y Caso No. 21STCV053560 asignado.

Los “Reclamos Exonerados” incluyen todos y cada uno de los reclamos, derechos, demandas, responsabilidades, y/o causas de acción de toda naturaleza en materia de salarios y horarios de la legislación federal y del estado de California y la descripción que surja de todos y cada uno de los reclamos que se alegaron o podrían haberse alegado en las Demandas sobre la base de los hechos contenidos en las mismas, incluyendo, entre otros, los reclamos legales, constitucionales o en función del derecho consuetudinario por salarios, reembolsos, daños, costos impagos, sanciones, daños por una suma líquida y determinada, daños punitivos, intereses, honorarios de abogados, costos de litigio, restitución o reparación disponible en el sistema del Equity, lo que incluye, entre otros, los artículos 201, 202, 203, 204, 226, 226 a), 226 e), 226 h), 226.7, 226.7(c), 510, 512, 512(a), 1174(d), 1174.5, 1194, 1194(a), 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código Laboral de California, incluso cualquier contraparte federal, el Código Procesal Civil de California §§ 382 y 1021.5, el Código de Negocios y Profesiones de California § 17200, et seq., cualquier Orden Salarial de la IWC, cualquier reclamo por (1) violación de los §§ 510 y 1198 del Código Laboral (horas extra no pagas); (2) violación de los artículos 226.7 y 512(a) del Código Laboral (primas por períodos de comida no pagos); (3) violación del artículo 226.7 del Código Laboral (períodos de descanso no pagos); (4) violación de los artículos 1194, 1197, 1197.1 del Código Laboral (salarios mínimos no pagos); (5) violación de los artículos 201 y 202 del Código Laboral (salarios finales no pagados de manera oportuna); (6) violación del artículo 204 del Código Laboral (salarios no pagados oportunamente durante el empleo); (7) violación del artículo 226(a) del Código Laboral (talones de cheque no conformes); (8) violación del artículo 1174(d) del Código Laboral (no mantener los registros de nómina de pago requeridos); (9) violación de los artículos 2800 y 2802 del Código Laboral (gastos comerciales no reembolsados); (10) Violación del Código de Negocios y Profesiones de California §§ 17200, et seq.; y (11) Violación del Código Laboral § 2698, et seq.

“Reclamos Exonerados de la Clase” se refiere a todos los Reclamos Exonerados que surjan durante el Período de la Clase, excepto los que surjan conforme a la Ley de Procuraduría General Privada, artículo 2698, et seq. del Código Laboral de California.

Los Reclamos Exonerados incluyen a aquellos en virtud de la Ley de Estándares de Trabajo Justo (“FLSA”), incluidos aquellos relacionados con la obligación de mantener registros, el artículo 211(c) del título 29 del U.S.C.; los artículos 516, 778.223, 778.315, et seq. del título 29 del C.F.R.; y todas las leyes estatales y federales equivalentes derivadas o relacionadas con los hechos y reclamos afirmados en la Acción y/o la Notificación de la PAGA o que podrían haberse afirmado en la Acción y/o la Notificación de la PAGA; los artículos 474, 3287, 3288, 3289 del Código Civil de California; los artículos 382, 1021.5 del Código Procesal Civil de California y el derecho consuetudinario de California en materia de contratos. Esta exoneración excluye la exoneración de los reclamos no permitidos por la ley, incluidos, entre otros, los reclamos iniciados por los beneficios de indemnización por accidentes de trabajo.

En el reverso de cada uno de los cheques del pago del acuerdo figurará el siguiente texto en este sentido: “Al endosar o negociar de otro modo este cheque, reconozco haber leído, comprendido y aceptado las condiciones establecidas en la Notificación de Acuerdo de Acción de Clase y acepto unirme a la parte de la Acción en virtud de la Ley de Estándares de Trabajo Justo (“FLSA”), elegir participar en el acuerdo de los reclamos de la FLSA y acepto exonerar todos mis reclamos en función de la FLSA que están cubiertos por el Acuerdo”.

Tras haber dictado la Sentencia, se impide que los Miembros de la Clase presenten una acción en materia de salarios y horas en virtud de la Ley de Estándares de Trabajo Justo contra las Partes Exoneradas por los reclamos y/o causas de acción incluidas en los Reclamos Exonerados que se extinguen y quedan excluidos en virtud de la sentencia en el caso *Rangel v. PLS Check Cashers of California, Inc.*, 899 F.3d 1106 (2018). Esta exoneración excluye la exoneración de los reclamos no permitidos por la ley.

En relación con los Reclamos Exonerados anteriores, y en contraprestación por los pagos del Importe Bruto del Acuerdo por parte del Demandado, se considerará que cada Miembro de la Clase que no se excluya, incluido el Demandante, reconoce y acepta que el artículo 206.5 del Código Laboral de California no es aplicable al Demandado y a los Miembros de la Clase porque existe una disputa de buena fe sobre si se debe algún salario a algún Miembro de la Clase. El artículo 206.5 del Código Laboral de California estipula en la parte pertinente lo siguiente:

UN EMPLEADOR NO REQUERIRÁ LA FIRMA DE UNA EXONERACIÓN DE UN RECLAMO O DERECHO EN CONCEPTO DE SALARIOS ADEUDADOS, O A ADEUDARSE, O COMO ANTICIPO DE SALARIOS A GANAR, A MENOS QUE SE HAYA HECHO EL PAGO DE DICHOS SALARIOS.

IX. EXONERACIÓN DE RECLAMOS DE LOS EMPLEADOS AGRAVIADOS:

Si la Corte otorga la homologación definitiva del Acuerdo y el Importe Bruto del Acuerdo está totalmente financiado, cada Empleado Agravado y el Demandante, exonerarán, liberarán y mantendrán indemnes a las Partes Exoneradas de todos los Reclamos Exonerados en virtud de la PAGA (definidos a continuación).

Los “Reclamos Exonerados en virtud de la PAGA” incluyen todos y cada uno de los Reclamos Exonerados que surjan en virtud de la Ley de Procuraduría General Privada, Sección 2698, et seq. del Código Laboral de California, incluidos, entre otros, la Notificación de la LWDA, con fecha 11 de marzo del 2021, Caso No. LWDA-CM-825163-21, y todas y cada una de las sanciones civiles en virtud de la PAGA que surjan o se relacionen con supuestas violaciones de los artículos 201, 202, 203, 204, 210 , 218.5, 226(a), 226.7, 510, 512, 512(a), 551, 552, 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, 2802, 2698 et seq., 2699 et seq., 2699.3, 2699.5 del Código Laboral; Código de Reglamentaciones de California, Título 8, Artículo 11010 et seq.; y la Orden Salarial de la Comisión de Bienestar Industrial, lo que incluye, entre otras, las Órdenes Salariales 4-2001 y 5-2001.

X. CÓMO OBTENER INFORMACIÓN ADICIONAL:

La presente Notificación es únicamente un resumen del juicio de la acción de clase y el Acuerdo asociado. Para obtener más información, puede consultar los archivos de la Corte y el Acuerdo en la Corte Superior del Condado de Los Ángeles, ubicada en 111 North Hill Street, Los Ángeles, CA 90012.

También puede comunicarse con los Abogados de la Clase, el Administrador del Acuerdo y/o los Abogados del Demandado para obtener más información:

Abogados de la Clase: Arby Aiwezian (Número de Matrícula del Colegio de Abogados del Estado 269827) Joanna Ghosh (Número de Matrícula del Colegio de Abogados del Estado 272479) Brian St. John (Número de Matrícula del Colegio de Abogados del Estado 304112) Lawyers for Justice, PC 410 West Arden Avenue, Suite 203 Glendale, California 91203 Teléfono: (818) 265-1020 Fax: (818) 265-1021 arby@calljustice.com joanna@calljustice.com brian@calljustice.com	Abogados del Demandado: Beth Kahn, Esq. Beth Kahn, Esq. Matthew Richardson, Esq. MUSICK, PEELER Y GARRETT LLP 333 South Hope Street, Suite 2900 Los Angeles, CA 90071 Teléfono: (213) 629-7600 Fax: (213) 624-1376 b.kahn@musickpeeler.com m.richardson@musickpeeler.com
Administrador del Acuerdo: <i>Ceron, et al v. Seven Ninety-Two Company, Inc., et al.</i> P.O. Box 26170 Santa Ana, CA 92799 Teléfono: (888) 369-3780 Fax: (714) 824-8591 Correo electrónico: CaseSupport@Simpluris.com	

POR FAVOR, NO LLAME NI ESCRIBA A LA CORTE CON RESPECTO A ESTA NOTIFICACIÓN.

ĐÃ SỬA ĐỔI THÔNG BÁO VỀ VỤ KIẾN TẬP THỂ ĐƯỢC TÒA ÁN PHÊ CHUẨN NGÀY THỎA THUẬN DÀN XẾP VÀ ĐIỀU TRẦN CHO PHÊ CHUẨN TÒA ÁN CUỐI CÙNG

*Ceron và những người khác kiện Seven Ninety-Two Company, Inc. và những người khác
Tòa Án Thượng Thẩm Quận Los Angeles
Mã Vụ kiện 21STCV05360*

Kính gửi: Tất cả nhân viên hiện tại và nhân viên cũ được trả lương theo giờ hoặc không thuộc diện miễn trừ đã làm việc cho Seven Ninety-Two Company, Inc. trong Tiểu bang California vào bất kỳ thời điểm nào từ ngày 10 tháng 2 năm 2017 cho đến hết ngày 15 tháng 5 năm 2022.

SIMID «SIMID»
«Barcode 193627»

«FirstName» «LastName» «BusinessName»
«Address1» «Address2»
«City», «State» «Zip»

THÔNG BÁO NÀY CÓ THỂ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUYỀN CỦA BẠN. VUI LONG ĐỌC KỸ.

Bạn nhận được thông báo này do hồ sơ của Seven Ninety-Two Company, Inc. ("Bị đơn") cho thấy rằng bạn có quyền tham gia vào thỏa thuận dàn xếp của vụ kiện tập thể này.

Các thông báo được tường thuật lại sau đây không phải là tuyên án của Tòa. Bị đơn kiên quyết từ chối bất kỳ và tất cả trách nhiệm pháp lý. Thông báo này không nên được hiểu là thể hiện quan điểm của Tòa án về giá trị của bất kỳ khiếu kiện hoặc biện hộ nào do các bên đưa ra.

I. TẠI SAO VIỆC ĐỌC THÔNG BÁO NÀY LÀ QUAN TRỌNG:

Tòa Án Thượng Thẩm của Tiểu bang California ở Quận Los Angeles ("Tòa án") đã phê chuẩn sơ bộ cho một Thỏa thuận Dàn xếp (được định nghĩa bên dưới) được đề xuất của một vụ kiện tập thể và vụ kiện có tính đại diện liên quan đến các khiếu kiện về tiền lương và giờ làm việc của tất cả nhân viên hiện tại hoặc nhân viên cũ được trả lương theo giờ hoặc không thuộc diện miễn trừ đã làm việc cho Seven Ninety-Two Company, Inc. trong Tiểu bang California vào bất kỳ thời điểm nào từ ngày 10 tháng 2 năm 2017 cho đến hết ngày 15 tháng 5 năm 2022.

Do Thỏa thuận Dàn xếp (được định nghĩa bên dưới) có thể ảnh hưởng đến quyền của bạn, điều quan trọng là bạn phải đọc kỹ thông báo này. Hồ sơ của Bị cáo cho thấy rằng bạn được Bị cáo tuyển dụng trong khoảng thời gian từ ngày 10 tháng 2 năm 2017 cho đến và bao gồm ngày 15 tháng 5 năm 2022, với tư cách nhân viên được trả lương theo giờ hoặc không thuộc diện miễn trừ. Do đó, bạn là "Thành viên thuộc Tập thể" trong vụ kiện này.

Mục đích của thông báo này là cung cấp cho bạn một bản mô tả ngắn gọn về vụ kiện tập thể và vụ kiện có tính đại diện này, đã có hoạt động điều tra nào về các khiếu kiện đã diễn ra, để thông báo cho bạn về các điều khoản của Thỏa thuận Dàn xếp (được định nghĩa bên dưới) được đề xuất và để thảo luận về các quyền và lựa chọn của bạn liên quan đến vụ kiện và Thỏa thuận Dàn xếp (được định nghĩa bên dưới).

"Tập thể" hay **"Thành viên thuộc Tập thể"** nghĩa là tất cả nhân viên hiện tại hoặc nhân viên cũ được trả lương theo giờ hoặc không thuộc diện miễn trừ đã làm việc cho Seven Ninety-Two Company, Inc. trong Tiểu bang California vào bất kỳ thời điểm nào trong Giai đoạn Tập thể.

"Giai đoạn Diễn ra Hành vi Cáo buộc" nghĩa là khoảng thời gian từ ngày 10 tháng 2 năm 2017 cho đến hết ngày 15 tháng 5 năm 2022

"Thỏa thuận Dàn xếp Tập thể" nghĩa là thỏa thuận dàn xếp và giải quyết các Khiếu kiện Tập thể được Giải trừ (được mô tả trong Phần VIII bên dưới).

“Nhân viên chịu Thiệt hại” nghĩa là tất cả nhân viên hiện tại hoặc nhân viên cũ được trả lương theo giờ hoặc không thuộc diện miễn trừ đã làm việc cho Bị đơn vào bất kỳ thời điểm nào trong Giai đoạn Đạo luật Tổng quát về Luật sư Tư nhân (Private Attorneys General Act - PAGA).

“Giai đoạn PAGA” nghĩa là khoảng thời gian từ ngày 11 tháng 3 năm 2020 cho đến hết ngày 15 tháng 5 năm 2022.

“Thỏa thuận Dàn xếp PAGA” nghĩa là thỏa thuận dàn xếp và giải quyết các Khiếu kiện PAGA được Giải trừ (được mô tả ở Phần IX bên dưới).

II. BẠN CẦN LÀM GÌ ĐỂ PHẢN HỒI THÔNG BÁO NÀY:

Bạn nhận được thông báo này do hồ sơ của Bị đơn cho thấy bạn là thành viên thuộc Tập thể được chứng nhận dựa trên điều kiện (được định nghĩa bên dưới). Bạn có các lựa chọn sau:

1.

NẾU BẠN MUỐN THAM GIA VÀO THỎA THUẬN DÀN XẾP VỤ KIẾN TẬP THỂ NÀY VÀ TIẾP TỤC LÀ MỘT THÀNH VIÊN THUỘC TẬP THỂ ĐƯỢC DÀN XẾP VÀ ĐƯỢC CẤP KHOẢN THANH TOÁN THEO THỎA THUẬN DÀN XẾP, BẠN (hoặc trong trường hợp Thành viên thuộc Tập thể đã qua đời, người thu hưởng di sản hoặc người thu hưởng được ủy quyền) KHÔNG CẦN THỰC HIỆN THÊM BẤT KỲ HOẠT ĐỘNG NÀO. Bạn sẽ được cấp khoản thanh toán nếu Tòa án đưa ra phê chuẩn cuối cùng cho Thỏa thuận Dàn xếp (được định nghĩa bên dưới) và phán quyết trở thành lệnh cuối cùng, đồng thời bạn sẽ giải trừ các Bên được Giải trừ đối với các Khiếu kiện được Giải trừ (xem phần VIII bên dưới để biết các định nghĩa về "Khiếu kiện được Giải trừ", "Khiếu kiện Tập thể được Giải trừ," "Khiếu kiện PAGA được Giải trừ," và "các Bên được Giải trừ"). Nếu bạn muốn nhận khoản thanh toán theo Thỏa thuận Dàn xếp, bạn không được "Từ chối Tham gia" Thỏa thuận Dàn xếp. **Để chắc chắn nhận được khoản thanh toán của mình, bạn phải đảm bảo rằng địa chỉ gửi thư chính xác của bạn có trong hồ sơ của Quản trị viên của Thỏa thuận Dàn xếp.**
2.

BẠN CÓ THỂ CHỌN "TỪ CHỐI THAM GIA" TẬP THỂ ĐƯỢC DÀN XẾP VÀ THEO ĐÓ LOẠI TRỪ BẢN THÂN RA KHỎI THỎA THUẬN DÀN XẾP TẬP THỂ. Nếu bạn muốn từ chối tham gia Thỏa thuận Dàn xếp Tập thể và loại trừ bản thân ra khỏi Thỏa thuận Dàn xếp Tập thể, bạn phải gửi qua đường bưu điện cho Quản trị viên của Thỏa thuận Dàn xếp một yêu cầu bằng văn bản ("Yêu cầu Loại trừ") có dấu bưu điện vào hoặc trước ngày 19 tháng 8 năm 2024. Yêu cầu Loại trừ phải bao gồm: (1) họ và tên, địa chỉ, số điện thoại, bốn chữ số cuối của số An sinh Xã hội và chữ ký của bạn; (2) tên và mã vụ kiện (cụ thể là *Jose Ceron kiện Seven Ninety-Two Company, Inc. và những người khác*, Tòa Án Thượng Thẩm Quận Los Angeles, Mã Vụ kiện 21STCV05360); và (3) một tuyên bố thể hiện rằng bạn muốn được loại trừ khỏi Thỏa thuận Dàn xếp Tập thể. Nếu Quản trị viên của Thỏa thuận Dàn xếp không nhận được Yêu cầu Loại trừ đúng hạn và đầy đủ tại địa chỉ được ghi bên dưới, có dấu bưu điện vào hoặc trước ngày 19 tháng 8 năm 2024, bạn sẽ được coi là đã vĩnh viễn từ bỏ quyền từ chối tham gia Thỏa thuận Dàn xếp Tập thể. Các Thành viên thuộc Tập thể không từ chối tham gia Thỏa thuận Dàn xếp Tập thể theo đúng quy cách sẽ là "(các) Thành viên thuộc Tập thể được Dàn xếp."

Các Thành viên thuộc Tập thể từ chối tham gia Thỏa thuận Dàn xếp Tập thể theo đúng quy cách sẽ không bị ràng buộc bởi các điều khoản của Thỏa thuận Dàn xếp Tập thể, sẽ không được phép phản đối Thỏa thuận Dàn xếp Tập thể và sẽ không được hưởng bất kỳ quyền lợi nào phát sinh từ Thỏa thuận Dàn xếp Tập thể này, bao gồm thanh toán bất kỳ Số tiền Dàn xếp Cá nhân (được định nghĩa bên dưới) nào. Tuy nhiên, bất kỳ Thành viên thuộc Tập thể nào đồng thời cũng là Nhân viên chịu Thiệt hại, vẫn sẽ chịu ràng buộc từ Thỏa thuận Dàn xếp PAGA cũng như việc giải trừ các Khiếu kiện PAGA được Giải trừ, đồng thời vẫn sẽ được cấp Khoản thanh toán PAGA Cá nhân, bất kể họ có gửi Yêu cầu Loại trừ hay không
3.

TRONG TRƯỜNG HỢP BẠN KHÔNG TỪ CHỐI THAM GIA THỎA THUẬN DÀN XẾP TẬP THỂ, BẠN CÓ THỂ PHẢN ĐỐI THỎA THUẬN DÀN XẾP TẬP THỂ. Bạn có thể phản đối Thỏa thuận Dàn xếp Tập thể bằng cách gửi phản đối dạng văn bản ("Phản đối") qua đường bưu điện cho Quản trị viên của Thỏa thuận Dàn xếp, vào hoặc trước ngày 19 tháng 8 năm 2024, tới địa chỉ được ghi trong phần II.2 ở trên. Phản đối phải (1) có họ và tên, địa chỉ, số điện thoại, bốn chữ số cuối của số An sinh Xã hội và chữ ký của bạn; (2) tên và mã vụ kiện (*Jose Ceron kiện Seven Ninety-Two Company, Inc. và những người khác*, Tòa Án Thượng Thẩm Quận Los Angeles, Mã Vụ kiện 21STCV05360); (3) bao gồm một tuyên bố bằng văn bản trình bày tất cả các căn cứ phản đối kèm theo bất kỳ hỗ trợ pháp lý nào cho phản đối đó; (4) bao gồm bản sao của bất kỳ giấy tờ, bản tóm tắt hoặc tài liệu nào khác làm cơ sở cho phản đối; và (5) xác định luật sư đại diện cho bạn liên quan đến Phản đối. Bạn có thể tham dự Phiên Điều trần Phê chuẩn Cuối cùng (được định nghĩa bên dưới), bao gồm cả phương thức công nghệ âm thanh hoặc hình ảnh và có thể yêu cầu phát ngôn về những phản đối của bạn, bất kể bạn có gửi Phản đối hay không. Bạn có thể tìm thêm thông tin tại www.cc-courts.org. Nếu bạn không thực hiện hành động nào, bạn sẽ tiếp tục là thành viên thuộc Tập thể. Một

Thành viên thuộc Tập thể không từ chối tham gia vào Thỏa thuận Dân xếp sẽ bị ràng buộc bởi phán quyết và được cấp khoản thanh toán theo Thỏa thuận Dân xếp (được định nghĩa bên dưới). Nếu bạn tiếp tục là thành viên thuộc Tập thể, bạn sẽ được đại diện bởi các luật sư sau đây, những người đã được Tòa án chỉ định làm Luật sư thuộc Tập thể:

Arby Aiwazian (SBN 269827)
Joanna Ghosh (SBN 272479)
Brian St. John (SBN 304112)
LAWYERS for JUSTICE, PC
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
Số điện thoại: (818) 265-1020
Fax: (818) 265-1021

THÔNG TIN LIÊN QUAN ĐẾN PHIÊN ĐIỀU TRẦN PHÊ CHUẨN CUỐI CÙNG. Phiên Điều trần Phê chuẩn Cuối cùng xác định liệu Thỏa thuận Dân xếp cuối cùng có được phê chuẩn là công bằng, hợp lý và đầy đủ hay không và liệu có nên trao Tiền công Thực hiện Vụ kiện (được định nghĩa bên dưới) cho Nguyên đơn Jose Ceron, Chi phí Quản lý Hành chính (được định nghĩa bên dưới) cho Quản trị viên của Thỏa thuận Dân xếp, cũng như các khoản phí và chi phí luật sư cho Luật sư thuộc Tập thể hay không. Phiên điều trần đó sẽ được tổ chức vào ngày 29 tháng 10 năm 2024, lúc 10:00 sáng trước sự hiện diện của Hon. William F. Highberger, tại Phòng 10 của Tòa Án Thượng Thẩm Los Angeles ở Spring Street Courthouse, 312 N Spring St, Los Angeles, CA 90012 (“Phiên Điều trần Phê chuẩn Cuối cùng”). Khẩu trang được đặc biệt khuyến nghị sử dụng trong tất cả trụ sở tòa án của Quận Los Angeles.

Nếu Tòa án đưa ra phán quyết dựa trên Thỏa thuận Dân xếp (được định nghĩa bên dưới), phán quyết sẽ được đăng trên trang web của Quản trị viên của Thỏa thuận Dân xếp. Địa chỉ trang web của Quản trị viên của Thỏa thuận Dân xếp là <https://www.simpluris.com/case-search/>.

Bạn không bị bắt buộc nhưng được hoan nghênh tham gia Phiên Điều trần Phê chuẩn Cuối cùng.

III. VỤ KIẾN LÀ VỀ VẤN ĐỀ GÌ:

Thay mặt cho bản thân và thay mặt cho các nhân viên khác, Jose Ceron ("Đại diện Tập thể" hoặc "Nguyên đơn") khiếu kiện rằng Bị đơn đã, đối với Nguyên đơn và các Thành viên thuộc Tập thể, vi phạm các quy định của Bộ luật Lao động California cũng như các luật về tiền lương và giờ làm việc, do không thanh toán đúng tiền lương tối thiểu; không trả tiền làm thêm giờ; không cung cấp thời gian ăn uống; không cho phép giờ giải lao để nghỉ ngơi; không bồi thường các chi phí kinh doanh cần thiết; không trả khoản tiền lương cuối cùng đúng hạn khi chấm dứt hợp đồng; không trả lương đúng hạn trong thời gian có hợp đồng lao động; không lưu trữ hồ sơ bảng lương cần thiết, không cung cấp bảng kê lương chính xác theo từng khoản; không bồi hoàn chi phí kinh doanh và có hành vi kinh doanh không công bằng. Nguyên đơn cũng yêu cầu các hình phạt dân sự theo Đạo luật Tổng quát về Luật sư Tư nhân (“PAGA”) năm 2004 thuộc Bộ luật Lao động California, phát sinh từ hoặc liên quan đến các phần §§ 201, 202, 203, 204, 226, 226(a), 226(e), 226(h), 226.7, 226.7(c), 510, 512, 512(a), 1174(d), 1174.5, 1194, 1194(a), 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2800, và 2802 của Bộ luật Lao động, bao gồm bất kỳ luật tương ứng cấp độ liên bang nào, phần §§ 382 & 1021.5 Bộ luật Tổ tụng Dân sự California, phần 17200 và các phần sau đó của Bộ luật Kinh doanh và Nghề nghiệp California cũng như bất kỳ Pháp lệnh về Tiền lương nào của Ủy Ban Phúc Lợi Công Nghiệp (Industrial Welfare Commission - IWC). Thay mặt cho bản thân và các nhân viên khác của Bị đơn, Nguyên đơn yêu cầu, *bên cạnh những điều khác*, bồi thường thiệt hại, tiền lương chưa được thanh toán, tiền phạt, phí luật sư và tiền lãi đối với các vi phạm bị cáo buộc về tiền lương và giờ làm việc. Nguyên đơn cáo buộc rằng Bị đơn đã tuyển dụng mình và các Thành viên thuộc Tập thể.

Bị cáo kịch liệt phủ nhận các cáo buộc của Đại diện Tập thể. Bị đơn kiên quyết phủ nhận từng, mọi và tất cả các cáo buộc của vụ kiện, đồng thời khẳng định rằng mình tuân thủ tất cả luật pháp về tiền lương và giờ làm việc của California, do đó Đại diện Tập thể không thể truy đòi theo đúng quy cách bất kỳ khoản bồi thường thiệt hại nào bao gồm nhưng không giới hạn ở các hình phạt dân sự theo luật pháp California. Mặc dù Bị đơn phủ nhận các cáo buộc này, Bị đơn đã chọn giải quyết vấn đề dựa trên các điều khoản và điều kiện được nêu trong Quy định và Thỏa thuận Chung cho Thỏa thuận Dân xếp và Giải trừ đối với Vụ kiện Tập thể và có tính Đại diện cũng như Bản sửa đổi Số 1 của Quy định và Thỏa thuận Chung cho Thỏa thuận Dân xếp và Giải trừ đối với Vụ kiện Tập thể và có tính Đại diện (gọi chung là "Thỏa thuận cho Thỏa thuận Dân xếp" hay "Thỏa thuận Dân xếp"). Tòa án sẽ quyết định xem có cấp phê chuẩn cuối cùng cho Thỏa thuận Dân xếp này hay không. Thỏa thuận Dân xếp cung cấp chứng thực, phục vụ riêng mục đích của thỏa thuận dân xếp, về Tập thể như được định nghĩa trong Phần I ở trên.

IV. DÀN XẾP CÁC KHIẾU KIỆN:

Vào ngày 14 tháng 1 năm 2022, các bên đã tham gia buổi hòa giải kéo dài cả ngày ở Los Angeles trước sự hiện diện của hòa giải viên luật lao động, Eve Wagner, Esq. Các bên đã có thể giải quyết vấn đề sau buổi hòa giải và đồng ý với Thỏa thuận cho Thỏa thuận Dàn xếp.

Đại diện Tập thể và Luật sư của Tập thể tin rằng Thỏa thuận Dàn xếp đáp ứng lợi ích tốt nhất của Tập thể (được định nghĩa bên dưới).

Thông qua Thỏa thuận Dàn xếp, cả Bị đơn và bất kỳ nhân viên nào của họ đều không thừa nhận bất kỳ trách nhiệm pháp lý hoặc hành vi sai trái nào và trên thực tế, Bị đơn dứt khoát phủ nhận mọi hành vi sai trái. Tòa án đã không đưa ra quyết định có lợi cho Nguyên đơn hay cho Bị đơn. Thỏa thuận cho Thỏa thuận Dàn xếp đã được Tòa án phê chuẩn sơ bộ. Bạn có thể kiểm tra bản sao đầy đủ của Thỏa thuận cho Thỏa thuận Dàn xếp, nằm trong tài liệu có tiêu đề **“QUY ĐỊNH VÀ THỎA THUẬN CHUNG CHO THỎA THUẬN DÀN XẾP VÀ GIẢI TRỪ ĐỐI VỚI VỤ VIỆN TẬP THỂ VÀ CÓ TÍNH ĐẠI DIỆN”** và **“BẢN SỬA ĐỔI SỐ 1 CỦA QUY ĐỊNH VÀ THỎA THUẬN CHUNG CHO THỎA THUẬN DÀN XẾP VÀ GIẢI TRỪ ĐỐI VỚI VỤ VIỆN TẬP THỂ VÀ CÓ TÍNH ĐẠI DIỆN”** cũng như các tài liệu công khai khác được nộp trong vụ kiện này, tại Văn phòng của Thư ký Tòa án tại 111 North Hill Street, Los Angeles, CA 90012.

V. CÁC ĐIỀU KHOẢN CỦA THỎA THUẬN DÀN XẾP CÓ ĐIỀU KIỆN CHO VỤ VIỆN TẬP THỂ:

Thay mặt cho các Thành viên thuộc Tập thể, Đại diện Tập thể đã đạt được Thỏa thuận Dàn xếp với Bị đơn và vào ngày 5 tháng 6 năm 2024, Tòa án đã chứng nhận có điều kiện cho Tập thể, phục vụ riêng mục đích của thỏa thuận dàn xếp.

Không thừa nhận trách nhiệm pháp lý, Bị đơn đã đồng ý thanh toán \$695.000,00 (“Tổng Số tiền Dàn xếp”) để giải trừ cho Bị đơn và tất cả các Bên được Giải trừ (được định nghĩa bên dưới) khỏi các Khiếu kiện được Giải trừ (được định nghĩa bên dưới) (xem bên dưới để biết thêm thông tin). Đây là thỏa thuận dàn xếp không đảo ngược. Các Thành viên thuộc Tập thể được Dàn xếp sẽ bị ràng buộc bởi Thỏa thuận Dàn xếp và sẽ giải trừ Bị đơn và tất cả các Bên được Giải trừ (được định nghĩa bên dưới) khỏi các Khiếu kiện được Giải trừ (được định nghĩa bên dưới) (xem bên dưới để biết thêm thông tin).

Thỏa thuận Dàn xếp này được đặt điều kiện dựa trên việc Tòa Án Thượng Thẩm của Tiểu Bang California cho Quận Los Angeles, đưa ra lệnh tại hoặc sau Phiên Điều trần Phê chuẩn Cuối cùng để phê chuẩn Thỏa thuận Dàn xếp cuối cùng là công bằng, hợp lý, đầy đủ và đáp ứng lợi ích tốt nhất của Tập thể.

Các khoản thanh toán sau đây sẽ được truy đòi, tùy thuộc vào sự phê chuẩn cuối cùng của Tòa án, từ Tổng Số tiền Dàn xếp:

- (1) Khoản thanh toán với số tiền tối đa \$7.500,00 cho Đại diện Tập thể (“Tiền công Thực hiện Vụ kiện”) ngoài số tiền mà người đó sẽ nhận được với tư cách là Thành viên thuộc Tập thể được Dàn xếp, để trả công cho người đó vì đã hành động thay mặt cho Tập thể, bao gồm cả thời gian người đó đã sử dụng để hoàn thành vai trò của Đại diện Tập thể (ví dụ: hỗ trợ điều tra các khiếu kiện, v.v.);
- (2) Khoản thanh toán cho Quản trị viên của Thỏa thuận Dàn xếp các khoản phí và chi phí quản lý Thỏa thuận Dàn xếp này (“Chi phí Quản lý Hành chính”), với số tiền tối đa ước tính là \$10.000,00;
- (3) Khoản thanh toán với số tiền phạt \$100.000 theo Đạo luật Tổng quát về Luật sư Tư nhân năm 2004 thuộc Bộ luật Lao động (“Khoản thanh toán PAGA”), trong đó 75% số tiền (\$75.000,00) sẽ được phân bổ cho Cơ Quan Phát Triển Lực Lượng Lao Động và Lao Động (Labor and Workforce Development Agency - “LWDA”) California và 25% số tiền phạt còn lại (\$25.000,00) sẽ được phân bổ cho Nhân viên chịu Thiệt hại;
- (4) Khoản thanh toán với số tiền tối đa \$231.666,67 cho Luật sư thuộc Tập thể dưới dạng phí luật sư, để trả công cho họ về các dịch vụ kiện tụng mà họ cung cấp trong vụ kiện này trên cơ sở tùy thuộc vào kết quả vụ kiện; và
- (5) Khoản thanh toán với số tiền tối đa là \$25.000,00 cho Luật sư thuộc Tập thể, để bồi hoàn cho Luật sư thuộc Tập thể các chi phí và phí tổn kiện tụng thực tế mà Luật sư thuộc Tập thể đã chi trong vấn đề này.

“Số tiền Dàn xếp Ròng” là Tổng Số tiền Dàn xếp trừ đi các khoản thanh toán theo yêu cầu nêu trên, tùy thuộc vào sự phê chuẩn cuối cùng của Tòa án và không bao gồm thuế việc làm và thuế trả lương của tiểu bang và liên bang mà Bị đơn phải chịu cũng như các khoản khấu lưu thuế. Số tiền Dàn xếp Ròng sẽ được tự động phân bổ cho các Thành viên thuộc Tập thể được Dàn xếp và tổng của phần tiền theo cá nhân này được gọi là “Số tiền Dàn xếp Cá nhân”. Số tiền Dàn xếp Cá nhân

cho mỗi Thành viên thuộc Tập thể được Dàn xếp sẽ được xác định *theo tỷ lệ* dựa trên số tuần làm việc của người đó cho Bị đơn với tư cách là nhân viên được trả lương theo giờ hoặc không thuộc diện miễn trừ trong ít nhất một ngày thuộc Giai đoạn Diễn ra Hành vi Cáo buộc ("Tuần làm việc") so với tổng số Tuần làm việc của tất cả các Thành viên thuộc Tập thể được Dàn xếp.

"Số tiền của Nhân viên chịu Thiệt hại" là phần 25% của Khoản thanh toán PAGA sẽ được phân bổ cho Nhân viên chịu Thiệt hại. Số tiền của Nhân viên chịu Thiệt hại sẽ được tự động phân bổ cho các Nhân viên chịu Thiệt hại và các phần tiền theo cá nhân này được gọi là "Khoản thanh toán PAGA Cá nhân." Khoản thanh toán PAGA Cá nhân cho mỗi Nhân viên chịu Thiệt hại sẽ được xác định *theo tỷ lệ* dựa trên số kỳ trả lương mà người đó làm việc cho Bị đơn với tư cách là nhân viên được trả lương theo giờ hoặc không thuộc diện miễn trừ trong ít nhất một ngày thuộc Giai đoạn PAGA ("Kỳ Trả lương") so với tổng số Kỳ Trả lương của tất cả Nhân viên chịu Thiệt hại.

VI. BẠN CÓ THỂ KỶ VỌNG NHẬN ĐƯỢC BAO NHIÊU TIỀN:

Như đã thảo luận ở trên, Số tiền Dàn xếp Ròng sẽ tự động được phân bổ cho các Thành viên thuộc Tập thể không từ chối tham gia Thỏa thuận Dàn xếp này (tức là Thành Viên thuộc Tập thể Dàn Xếp), dựa trên số Tuần làm việc tương ứng của họ.

Hồ sơ của Bị đơn phản ánh rằng bạn đã làm việc «MERGED_WW» vào Tuần làm việc trong Giai đoạn Diễn ra Hành vi Cáo buộc và dựa trên số Tuần làm việc này, tổng Số tiền Dàn xếp Cá nhân của bạn được ước tính là \$«MERGED_IndividualEstSettAmnt_CALC».

Như đã thảo luận ở trên, Số tiền của Nhân viên chịu Thiệt hại sẽ tự động được phân bổ cho các Nhân viên chịu Thiệt hại, dựa trên số Kỳ Trả lương tương ứng của họ.

Hồ sơ của Bị đơn phản ánh rằng bạn đã làm việc «MERGED_PayPeriods» vào Kỳ Trả lương trong Giai đoạn PAGA và dựa trên số Kỳ trả lương này, Khoản thanh toán PAGA của bạn được ước tính là \$«MERGED_PAGAEstAmnt_CALC».

Nếu bạn muốn thể hiện bất đồng về số Tuần làm việc được xác định cho bạn, bạn có thể thực hiện bằng cách gửi văn bản thể hiện bất đồng ("Bất đồng về Tuần làm việc") cho Quản trị viên của Thỏa thuận Dàn xếp theo địa chỉ được ghi trong phần II.2 (ở trên), có dấu bưu điện vào hoặc trước ngày 19 tháng 8 năm 2024. Bất đồng về Tuần làm việc phải nêu rõ: (a) họ và tên, địa chỉ, số điện thoại, bốn chữ số cuối của số an sinh xã hội và chữ ký của bạn; (b) tên và mã số của vụ kiện (*Jose Ceron kiện Seven Ninety-Two Company, Inc. và những người khác*, Tòa Án Thượng Thẩm Quận Los Angeles, Mã Vụ kiện 21STCV05360); (c) có một tuyên bố cho biết ý định thể hiện bất đồng hoặc không công nhận số Tuần làm việc được ghi nhận cho bạn và xác định rõ ràng số Tuần làm việc mà bạn cho rằng phải được ghi nhận cho mình; và (d) gửi kèm bất kỳ hồ sơ hoặc tài liệu nào có thể củng cố cho Bất đồng về Tuần làm việc.

Số tiền Dàn xếp Cá nhân ước tính của bạn như được nêu ở đây có thể thay đổi tùy thuộc vào số Thành viên thuộc Tập thể không từ chối tham gia và lệnh của Tòa án liên quan đến các yêu cầu về phí luật sư, chi phí và phí tổn cho việc kiện tụng, tiền công cho đại diện tập thể, Chi phí Quản lý Hành chính và Khoản thanh toán PAGA. Ngoài ra, tổng Số tiền Dàn xếp Cá nhân của bạn sẽ được phân bổ dưới dạng 10% tiền lương (được khai trên Biểu mẫu W-2 của Sở Thuế vụ [Internal Revenue Service - IRS]), và 90% tiền lãi và tiền phạt (được khai trên Biểu mẫu 1099 của IRS). Phần tiền lương phải chịu các loại thuế việc làm và thuế trả lương của tiểu bang và liên bang mà nhân viên và chủ lao động phải chịu cũng như các khoản khấu lưu thuế trước khi phân bổ.

VII. KHI NÀO TÔI CÓ THỂ KỶ VỌNG NHẬN ĐƯỢC PHẦN TIỀN CỦA MÌNH TRONG THỎA THUẬN DÀN XẾP:

Quản trị viên của Thỏa thuận Dàn xếp sẽ phân bổ tiền dàn xếp sau khi đã cung cấp số tiền và sau khi Tòa án đưa ra lệnh phê chuẩn và phán quyết cuối cùng.

Trong vòng 10 ngày sau khi Quản trị viên của Thỏa thuận Dàn xếp gửi Tổng Số tiền Dàn xếp vào tài khoản dàn xếp đủ điều kiện, Quản trị viên của Thỏa thuận Dàn xếp sẽ phân bổ các khoản thanh toán như sau: Khoản thanh toán Dàn xếp Cá nhân cho các Thành viên thuộc Tập thể được Dàn xếp, Khoản thanh toán PAGA Cá nhân cho Nhân viên chịu Thiệt hại, Tiền công Thực hiện Vụ kiện cho Đại diện Tập thể, khoản thanh toán LWDA, Chi phí Quản lý Hành chính cho Quản trị viên của Thỏa thuận Dàn xếp và phí luật sư, chi phí và phí tổn cho Luật sư thuộc Tập thể, tất cả đều theo số tiền được Tòa án phê chuẩn.

VIII. GIẢI TRỪ KHIẾU KIỆN CỦA THÀNH VIÊN THUỘC TẬP THỂ ĐƯỢC DÀN XẾP:

Nếu Tòa án đưa ra phê chuẩn cuối cùng đối với Thỏa thuận Dàn xếp và Tổng Số tiền Dàn xếp được cấp đầy đủ, thì các Thành viên thuộc Tập thể không Từ chối Tham gia Thỏa thuận Dàn xếp (tức là các Thành viên thuộc Tập thể được Dàn xếp) sẽ giải trừ, hủy bỏ và đồng ý miễn thiệt hại cho các Bên được Giải trừ (được định nghĩa bên dưới) và từng người trong số họ, khỏi bất kỳ và tất cả các Khiếu kiện Tập thể đã được Giải trừ (được định nghĩa bên dưới) và các Nhân viên chịu Thiệt hại sẽ giải trừ, hủy bỏ và đồng ý miễn thiệt hại cho các Bên được Giải trừ và từng người trong số họ khỏi bất kỳ và tất cả các Khiếu kiện PAGA đã được Giải trừ (được định nghĩa bên dưới).

“Các Bên được Giải trừ” có nghĩa là Bị đơn Seven Ninety-Two Company, Inc., IHOP #792 và tất cả các công ty mẹ, công ty con, đơn vị tiền nhiệm, đơn vị kế nhiệm và các thực thể liên kết hiện tại và trước đây của họ, cũng như mỗi chủ sở hữu, viên chức, giám đốc, nhân viên, đối tác, cổ đông, đại lý và bất kỳ người kế nhiệm, người thừa kế, người được chỉ định, đại diện hợp pháp nào, bất kỳ luật sư, công ty bảo hiểm và đại diện khiếu kiện nào khác.

“Vụ kiện” có nghĩa là vụ kiện có tiêu đề *Ceron kiện Seven Ninety-Two Company, Inc.*, được nộp vào ngày 10 tháng 2 năm 2021 tại Tòa Án Thượng Thẩm Quận Los Angeles và được chỉ định là Vụ kiện có Mã 21STCV053560.

“Khiếu kiện đã được Giải trừ” bao gồm bất kỳ và tất cả các khiếu kiện, quyền, yêu cầu, trách nhiệm pháp lý và/hoặc nguyên nhân khởi kiện theo luật liên bang và tiểu bang California về tiền lương và giờ làm việc thuộc mọi bản chất và mô tả phát sinh từ bất kỳ và tất cả các khiếu kiện đã bị cáo buộc hoặc có thể đã bị cáo buộc trong Khiếu kiện dựa trên các dữ kiện có trong đó, bao gồm nhưng không giới hạn ở các khiếu kiện theo luật định, hiến pháp, hợp đồng và/hoặc thông luật về tiền lương, khoản bồi hoàn, khoản bồi thường thiệt hại, chi phí chưa thanh toán, tiền phạt, khoản bồi thường thiệt hại ước tính, khoản bồi thường thiệt hại trừng phạt, tiền lãi, phí luật sư, chi phí kiện tụng, tiền bồi thường hoặc cứu trợ công bằng, bao gồm nhưng không giới hạn ở các phần 201, 202, 203, 204, 226, 226(a), 226(e), 226(h), 226.7, 226.7(c), 510, 512, 512(a), 1174(d), 1174.5, 1194, 1194(a), 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2800 và 2802 của Bộ luật Lao động California, bao gồm bất kỳ luật tương ứng cấp độ liên bang nào, §§ 382 & 1021.5 của Bộ luật Tổ tụng Dân sự California, phần 17200 và phần tiếp theo của Bộ luật Kinh doanh và Nghề nghiệp California, bất kỳ Pháp lệnh về Tiền lương nào của IWC, bất kỳ khiếu kiện nào đối với (1) Vi phạm §§ 510 và 1198 của Bộ luật Lao động (làm thêm giờ không được trả lương); (2) vi phạm §§ 226.7 và 512(a) của Bộ luật Lao động (phí bù trừ giờ ăn chưa thanh toán); (3) vi phạm § 226.7 của Bộ luật Lao động (thời gian nghỉ ngơi không được trả lương); (4) vi phạm §§ 1194, 1197, 1197.1 của Bộ luật Lao động (tiền lương tối thiểu chưa thanh toán); (5) vi phạm §§ 201 và 202 của Bộ luật Lao động (tiền lương cuối cùng không được thanh toán đúng hạn); (6) vi phạm § 204 của Bộ luật Lao động (tiền lương không được thanh toán đúng hạn trong thời gian có hợp đồng lao động); (7) vi phạm § 226(a) của Bộ luật Lao động (bản kê khai lương không tuân thủ); (8) vi phạm § 1174(d) của Bộ luật Lao động (không lưu giữ hồ sơ bảng lương cần thiết); (9) vi phạm §§ 2800 và 2802 của Bộ luật Lao động (chi phí kinh doanh không được bồi hoàn); (10) vi phạm §§ 17200 và phần tiếp theo của Bộ luật Kinh doanh và Nghề nghiệp California và (11) vi phạm § 2698 và phần tiếp theo của Bộ luật Lao động.

“Khiếu kiện Tập thể được Giải trừ” nghĩa là bất kỳ và tất cả Khiếu kiện được Giải trừ phát sinh trong Giai đoạn Diễn ra Hành vi Cáo buộc ngoài những khiếu kiện phát sinh theo Đạo luật Tổng quát về Luật sư Tư nhân, Bộ luật Lao động California phần 2698, và phần tiếp theo.

Khiếu kiện được Giải trừ bao gồm những khiếu kiện theo Đạo luật Tiêu chuẩn và Lao động Công bằng (Fair Labor and Standards Act - “FLSA”), bao gồm cả những khiếu kiện liên quan đến nghĩa vụ lưu giữ hồ sơ, 29 U.S.C. § 211(c); 29 C.F.R. §§ 516, 778.223, 778.315, và phần tiếp theo; và tất cả các quy định tương đương của luật pháp tiểu bang và liên bang phát sinh từ hoặc liên quan đến các sự kiện và khiếu kiện bị cáo buộc trong Vụ kiện và/hoặc trong Thông báo PAGA hoặc có thể đã bị cáo buộc trong Vụ kiện và/hoặc Thông báo của PAGA; §§ 474, 3287, 3288, 3289 của Bộ luật Dân sự California; phần 382, 1021.5 của Bộ luật Tổ tụng Dân sự California và thông luật về hợp đồng của California. Giải trừ này không bao gồm giải trừ các khiếu kiện không được pháp luật cho phép, bao gồm nhưng không giới hạn ở các khiếu kiện để nhận quyền lợi bồi thường cho người lao động.

Nội dung sau đây sẽ được in ở mặt sau của mỗi tấm séc thanh toán theo thỏa thuận dàn xếp hoặc cách diễn đạt khác có nghĩa tương đương: “Với việc ký hậu hoặc chuyển nhượng tấm séc này theo cách khác, tôi xác nhận rằng mình đã đọc, hiểu và đồng ý với các điều khoản được nêu trong Thông báo về Thỏa thuận Dàn xếp cho Vụ kiện Tập thể và tôi chấp thuận tham gia vào phần Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động Công bằng (“FLSA”) của Vụ kiện, chọn tham gia thỏa thuận dàn xếp của các khiếu kiện FLSA và đồng ý giải trừ tất cả khiếu kiện FLSA của tôi được đề cập trong Thỏa thuận Dàn xếp này.”

Sau khi Phán quyết được ban hành, các Thành viên thuộc Tập thể không được phép nộp đơn khởi kiện về tiền lương và giờ làm việc theo Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động Công bằng chống lại các Bên được Giải trừ đối với các khiếu kiện và/hoặc nguyên nhân khởi kiện bao gồm các Khiếu kiện được Giải trừ đã bị hủy bỏ và bị loại trừ theo quyết định của tòa án tại *Rangel kiện PLS Check Cashers of California, Inc.*, 899 F.3d 1106 (2018). Giải trừ này không giải trừ các khiếu kiện không được pháp luật cho phép.

Liên quan đến các Khiếu kiện được Giải trừ ở trên và khi xem xét các khoản thanh toán Tổng Số tiền Dàn xếp của Bị đơn, mỗi và mọi Thành viên thuộc Tập thể không Từ chối Tham gia, bao gồm cả Nguyên đơn, sẽ được coi là cũng đã thừa nhận và đồng ý rằng phần 206.5 của Bộ luật Lao động California không áp dụng cho Bị đơn và Thành viên thuộc Tập thể vì có bất đồng thiện chí về việc liệu có bất kỳ khoản tiền lương nào phải trả cho Thành viên thuộc Tập thể hay không. Bộ luật Lao động California, phần 206.5 quy định một phần thích hợp như sau:

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG SẼ KHÔNG YÊU CẦU THỰC HIỆN GIẢI TRỪ KHIẾU KIẾN HOẶC QUYỀN ĐỐI VỚI TÀI KHOẢN VỀ TIỀN LƯƠNG ĐẾN HẠN, HOẶC SẮP ĐẾN HẠN, HOẶC ĐƯỢC TRẢ TRƯỚC THEO TIỀN LƯƠNG SẼ KIỂM ĐƯỢC, TRỪ KHI ĐÃ THANH TOÁN CÁC KHOẢN TIỀN LƯƠNG NÀY.

IX. GIẢI TRỪ KHIẾU KIẾN CỦA NHÂN VIÊN CHỊU THIẾT HẠI:

Nếu Tòa án đưa ra phê chuẩn cuối cùng đối với Thỏa thuận Dàn xếp và Tổng Số tiền Dàn xếp được cấp đầy đủ, mỗi Nhân viên chịu Thiết hại và Nguyên đơn đều sẽ giải trừ, hủy bỏ và đồng ý miễn thiết hại cho các Bên được Giải trừ khỏi bất kỳ và tất cả các Khiếu kiện PAGA đã được Giải trừ (được định nghĩa bên dưới).

“Khiếu nại PAGA được Giải trừ” bao gồm bất kỳ và tất cả Khiếu kiện được Giải trừ theo Phần 2698 và phần tiếp theo của Đạo luật Tổng quát về Luật sư Tư nhân, Bộ luật Lao động California, bao gồm nhưng không giới hạn ở Thông báo của LWDA, ngày 11 tháng 3 năm 2021, Vụ kiện LWDA có Mã số LWDA-CM-825163-21, cũng như bất kỳ và tất cả các hình phạt dân sự theo PAGA phát sinh từ hoặc liên quan đến cáo buộc vi phạm phần 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 226(a), 226.7, 510, 512, 512(a), 551, 552, 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, 2802, 2698 và phần tiếp theo, 2699 và phần tiếp theo, 2699.3, 2699.5 của Bộ luật Lao động; Phần 11010 và phần tiếp theo thuộc Tiêu đề 8 của Bộ luật Quy định California cũng như Pháp lệnh về Tiền lương của Ủy ban Phúc lợi Công nghiệp, bao gồm, bên cạnh những điều khác, Pháp lệnh về Tiền lương 4-2001 và 5-2001.

X. CÁCH ĐỂ CÓ THÊM THÔNG TIN:

Thông báo này chỉ là bản tóm tắt về vụ kiện tập thể và Thỏa thuận Dàn xếp liên quan. Để biết thêm thông tin, bạn có thể kiểm tra các hồ sơ Tòa án và Thỏa thuận Dàn xếp tại Tòa Án Thượng Thẩm Quận Los Angeles, tại 111 North Hill Street, Los Angeles, CA 90012.

Bạn cũng có thể liên hệ với Luật sư thuộc Tập thể, Quản trị viên của Thỏa thuận Dàn xếp và/hoặc Luật sư của Bị đơn để biết thêm thông tin:

Luật sư thuộc Tập thể: Arby Aiwazian (SBN 269827) Joanna Ghosh (SBN 272479) Brian St. John (SBN 304112) LAWYERS for JUSTICE, PC 410 West Arden Avenue, Suite 203 Glendale, California 91203 Số điện thoại: (818) 265-1020 Fax: (818) 265-1021 arby@calljustice.com joanna@calljustice.com brian@calljustice.com	Luật sư của Bị đơn: Beth Kahn, Esq. Beth Kahn, Esq. Matthew Richardson, Esq. MUSICK, PEELER & GARRETT LLP 333 South Hope Street, Suite 2900 Los Angeles, CA 90071 Số điện thoại: (213) 629-7600 Fax: (213) 624-1376 b.kahn@musickpeeler.com m.richardson@musickpeeler.com
Quản trị viên của Thỏa thuận Dàn xếp: <i>Ceron và những người khác kiện Seven Ninety-Two Company, Inc. và những người khác.</i> P.O. Box 26170 Santa Ana, CA 92799 Số điện thoại: (888) 369-3780 Fax: (714) 824-8591 Email: CaseSupport@Simpluris.com	

VUI LÒNG KHÔNG GỌI ĐIỆN HAY GỬI THƯ CHO TÒA ÁN VỀ THÔNG BÁO NÀY.

EXHIBIT B



3194-C Airport Loop Drive
Costa Mesa, CA 92626
800-779-2104 www.simpluris.com

Estimate #:	15250	Prepared By:	Michael Sutherland
Estimate Date:	9/26/2022	Direct Dial #	321.223.5067
		Email:	Msutherland@simpluris.com

Plaintiff Attorney

Attorney/Client: **Madison Gunning Annabel Blanchard**
Firm: Lawyers for Justice
Email: <madison@calljustice.com>
<annabel@calljustice.com>

Defense Attorney

Attorney/Client:
Firm:
Email:

Case Name: JS-Seven Ninety Two: Opt Out Settlement

Anticipated Total Cost*	\$7,837
Capped Fee*	\$7,000

Terms:

- 1) Capped Fees assume that Simpluris will receive data in a Single Excel file with no substantial change in class size or response rate
- .2) Included is a 2021 Federal 1120 tax return to account for banking activity in 2022.

Total Possible Class Size:	230	Undeliverable Rate:	10%
Response Rate:	1%	Call Rate:	5%
Mailing Document Language:	E/S/VN	Fund Distribution:	Simpluris
Reminder Postcard:	Np	Redistribution:	No
Unclaimed Funds:	Escheat	State(s):	CA
		Tax Reporting Years	One

Case Setup

Data Compilation - Develop Case Specific Response Tracking - Error Reports

Category	Unit Value	# of Units	Total
Project Manager - Case Setup/Online Posting	\$125.00	7	\$875.00
Translation to Spanish and Vietnamese	\$0.30	3000	\$900.00
Database Manager - Initial Data Analysis	\$140.00	6	\$840.00
Total			\$2,615.00

Notification

Notice Packet: 5/6 pg Notice - Double Sided - English

Category	Unit Value	# of Units	Total
Mail Notice Packet	\$1.00	230	\$230.00
Postage	\$0.58	230	\$133.40
NCOA/CASS/LACS	\$0.02	230	\$4.60
Undeliverable Processing	\$0.25	23	\$5.75
Skip Trace RUM	\$1.00	23	\$23.00
Remail Notice Packet	\$1.00	20	\$19.55
Remail Postage	\$0.58	20	\$11.34
Mailing Supervisor	\$50.00	1	\$50.00
Total			\$477.64

Call Center

Establish Case Specific Toll Free Number

Category	Unit Value	# of Units	Total
Customer Service Reps/Call Center Support	\$75.00	2	\$150.00



3194-C Airport Loop Drive
Costa Mesa, CA 92626
800-779-2104 www.simpluris.com

Administration

Process Mail, Opt-Outs or Objections

Category	Unit Value	# of Units	Total
Database Manager	\$140.00	1	\$140.00
Dispute/Deficiencies - Send One Cure Letter	\$3.50	1	\$4.03
Opt Out Processing	\$3.50	2	\$8.05
Data Entry	\$50.00	1	\$50.00
Project Manager	\$125.00	1	\$125.00
Weekly Reporting to Counsel	WAIVED	12 Wks of Reporting	\$0.00
Total			\$327.08

Distribution

Setup a Disbursement Account

Print & Mail Checks to Class Members: W2's / 1099's - File Reports with Appropriate Federal & State Taxing Authorities

Account Management & Reconciliation

Category	Unit Value	# of Units	Total
Disbursement Data Preparation	\$140.00	3	\$420.00
Disbursement Manager - Data Validation	\$75.00	1	\$75.00
Setup Banking Account/QSF	\$750.00	1	\$750.00
Print & Mail Check/Specific language on reverse	\$1.50	230	\$345.00
Postage	\$0.53	230	\$121.90
Process Returned Checks	\$0.50	2	\$1.15
Skip Trace Search Undeliverable Checks	\$5.00	2	\$11.50
Remail Checks (Includes Postage)	\$4.00	2	\$9.20
Individual Federal/State Tax Reporting	\$350.00	1	\$350.00
QSF Reporting/Declaration	\$300.00	1	\$300.00
QSF Annual Tax Preparation Fee, 2022	\$1,350.00	1	\$1,350.00
Reissuing Checks/Mailing	\$3.00	2	\$6.90
Postage	\$0.57	2	\$1.31
Escheat management-State	\$300.00	1	\$300.00
Disbursement Manager	\$125.00	3	\$375.00
Total			\$4,416.96



3194-C Airport Loop Drive
Costa Mesa, CA 92626
800-779-2104 www.simpluris.com

Case Wrap Up

Send Final Reports to Counsel

Category	Unit Value	# of Units	Total
Data Manager-Final Reporting	\$125.00	0	\$0.00
Clerical-Clean Up Any Misc	\$50.00	0	\$0.00
Project Manager-Wrap-up Final Issues	\$125.00	0	\$0.00
Total			\$0.00

Postage \$266.64

Total Case Costs

\$7,836.68

All administration services to be provided by Simpluris to Client, are provided subject to the following terms and conditions:

1. **Services.** Simpluris agrees to provide Client those services set forth in the Bid (the "Services") to which these terms and conditions are attached and which has been provided to Client. As compensation for such Services, Client agrees to pay the fees for Services outlined in the Bid. However, Client such fees for Services are estimated based on the requirements provided by Client and actual fees charged by Simpluris may be greater or less than such estimate and Client will be responsible for the payment of all such fees.
2. **Billing and Payment.** Simpluris will invoice Client on a regular basis unless a specific timeframe is otherwise set forth in the Bid. Client shall pay all invoices within 30 days of receipt. Amounts unpaid after thirty (30) days are subject to a service charge at the rate of 1.5% per month or, if less, the highest rate permitted by law. Services are not provided on a contingency basis and Client shall remain liable to Simpluris for all fees for the Services, regardless of any court decisions, and/or actions by the parties, including disapproval or withdrawal of a settlement.
3. **Retention of Documents.** Unless directed otherwise in writing by the Client, Simpluris will destroy all undeliverable mail (except for undeliverable checks) on the date that it is processed and retained in Simpluris' system. Simpluris will maintain records to establish that the subject mail is undeliverable. Simpluris will retain undeliverable checks until the Qualified Settlement Fund is closed. Simpluris will also retain all other class member and putative class member correspondence (including without limitation, claims forms and opt out forms) for one year after final distribution of funds or benefits, or until the date that the disposition of the case is no longer subject to appeal or review, whichever is later. Lastly, Simpluris will retain bank & tax documents for such period of time as it determines is required to maintain compliance with various federal and state requirements.
4. **Limitation of Liability; Disclaimer of Warranties.** Simpluris warrants that it will perform the Services diligently, with competence and reasonable care. Simpluris' only obligation will be to correct any non-conformance with the foregoing warranty. In no event will Simpluris be liable for any lost profits/opportunities, business interruption or delay or, special, consequential, or incidental damages incurred by Client relating to the performance of the Services, regardless of whether Client's claim is for breach of contract, tort (including negligence and strict liability) or otherwise. Under no circumstances will Simpluris be liable to Client for any claims, losses, costs, penalties, fines, judgment or damages, including court costs and reasonable attorney's fees (collectively, "Losses"), whether direct or indirect, arising out of, related to, or in connection with Services in an amount in excess of the total fees charged or chargeable to Client for the particular portion of the Services affected by Simpluris' omission or error. THE WARRANTIES SET FORTH IN THIS SECTION ARE EXCLUSIVE AND IN LIEU OF ALL OTHER WARRANTIES, EXPRESS, IMPLIED OR STATUTORY, INCLUDING WITHOUT LIMITATION ANY IMPLIED WARRANTY OF MERCHANTABILITY OR OF FITNESS FOR A PARTICULAR PURPOSE.
5. **Force Majeure.** To the extent performance by Simpluris of any of its obligations hereunder is substantially prevented by reason of any act of God or because of any other matter beyond Simpluris' reasonable control, then such performance shall be excused and this Agreement, at Simpluris' option, be deemed suspended during the continuation of such condition and for a reasonable time thereafter.
6. **Rights in Data.** Client agrees that it will not obtain, nor does Simpluris convey, any rights of ownership in the programs, system data, or materials provided or used by Simpluris in the performance of the Services.
7. **Electronic Communications.** During the provision of the Services the parties may wish to communicate electronically with each other at a business e-mail address. However, the electronic transmission of information cannot be guaranteed to be secure or error free and such information could be intercepted, corrupted, lost, destroyed, arrive late or incomplete or otherwise be adversely affected or unsafe to use. Accordingly, each party agrees to use commercially reasonable procedures to check for the then most commonly known viruses and to check the integrity of data before sending information to the other electronically, but each party recognizes that such procedures cannot be a guarantee that transmissions will be virus free. It remains the responsibility of the party receiving an electronic communication from the other to carry out a virus check on any attachments before launching any documents whether received on disk or otherwise.
8. **Notice.** Any notice required or permitted hereunder shall be in writing and shall be delivered personally, by, or sent by registered mail, postage prepaid, or overnight courier and shall be deemed given when so delivered personally, or, if mailed, five days after the date of deposit in United States mail, or, if sent by courier, one business day after delivery to such courier service. Notice should be addressed to an officer or principal of Client and Simpluris, as the case may be.
9. **Waiver.** Failure or delay on the part of a party to exercise any right, power or privilege hereunder shall not operate as a waiver thereof or any of other subject, right, power or privilege.
10. **Termination.** Client may terminate the Services at anytime upon 30 days prior written notice to Simpluris. Termination of Services shall in no event relieve Client of its obligation make any payments due and payable to Simpluris in respect of Services rendered up to the effective date of Termination. Simpluris may terminate this Agreement (i) for any reason upon no less than 90 days prior written notice to the Client; or (ii) upon 15 calendar days' prior written notice, if the Client is not current in payment of fees.
11. **Jurisdiction.** The parties hereto irrevocably and unconditionally submit to the jurisdiction of the Court of the applicable case for purposes of any suit, action or proceeding to enforce any provision of, or based on any right arising out of, this Agreement. The parties hereto hereby irrevocably and unconditionally waive any objection to the laying of venue of any such suit, action or proceeding in such Court.
12. **Survival.** Any remedies for breach of this Agreement, this Section and the following Sections will survive any expiration or termination of this Agreement: Section 4 - Limitation of Liability; Disclaimer of Warranties, Section 6 – Rights in Data, and Section 12- Jurisdiction, 14 -Confidentiality, and Section 15 – Indemnification.
13. **Entire Agreement.** These Terms and Conditions and the proposal embody the entire agreement between the parties with respect to the subject matter hereof, and cancels and supersedes all prior negotiations, representations, and agreements related thereto, either written or oral, except to the extent they are expressly incorporated herein. No changes in, additions to, or waivers of, the terms and conditions set forth herein will be binding upon any party, unless approved in writing by such party's authorized representative.
14. **Confidentiality.** Simpluris maintains reasonable and appropriate safeguards to protect the confidentiality and security of data provided by Client to Simpluris in connection with the Services. If, pursuant to a court order or other proceeding, a third party requests that Simpluris to disclose any confidential data provided by or for Client, Simpluris will promptly notify the Client unless prohibited by applicable law. Client will then have the option to provide Simpluris with qualified legal representation at Client's expense to defend against such request. If, pursuant to a court order, Simpluris is required to disclose data, produce documents, or otherwise act in contravention of the obligation to maintain confidentiality set forth in these terms and conditions, Simpluris will not be liable for breach of said obligation.
15. **Indemnification.** Client will indemnify and hold Simpluris (and the officers, employees, affiliates and agents harmless against any Losses incurred by Simpluris, arising out of, in connection with, or related to (i) any breach of the terms by Client; (ii) the processing and handling of any payment by Simpluris in accordance with Client's instructions, including without limitation, the imposition of any stop payment or void payment on any check or the wrongful dishonor of a check by Simpluris pursuant to Client's instructions.
16. **Severability.** If any term or condition or provisions of this Agreement shall be held to be invalid, illegal, unenforceable or in conflict with the law of any jurisdiction, the validity, legality and enforceability of the remaining provisions shall not in any way be affected or impaired thereby.
17. **Database Administration.** Simpluris' database administration for Client assumes that Client will provide complete data that includes all information required to send notifications and calculate and mail settlement payments. Data must be provided in a complete, consistent, standardized electronic format. Simpluris' standardized format is Microsoft Excel, however, Simpluris may accept other formats at its discretion. Further developments or enhancements to non-standardized data will be billed to Client by Simpluris on a time and materials basis according to Simpluris' Standard Rates.

Simpluris Security Summary – White Paper

Simpluris is committed to the security and overall protection of not only our data and information but our client's data and information, as well. As a demonstration of our commitment, we maintain SOC 2 Certification which requires strict adherence to policies and procedures surrounding information security, including processing and storage of confidential customer data. Simpluris supports a comprehensive, written Information Security Program that complies with all applicable laws and regulations (e.g. HIPAA, Gramm-Leach-Bliley Act, MA 201 CMR 17.00) and is designed to (a) ensure the security, privacy and confidentiality of Client and Class Member Information, (b) protect against any reasonably anticipated threats or hazards to the security or integrity of Client or Class Member Information, and (c) protect against unauthorized access to, use, deletion, or modification of Class Member Information. Simpluris has designated specific employees to be responsible for the administration of its Information Security Program. Also, Simpluris regularly and routinely monitors, tests, and updates our Information Security Program.

Simpluris uses Client and Class Member Information only for the purposes for which its' clients provide it, as described in any Agreements or Court Orders governing the provision of Simpluris' services in any particular case. Simpluris maintains a process for identifying, assessing, and mitigating the risks to Class Member Information in each relevant area of Simpluris' operations. At Simpluris, we continuously evaluate the effectiveness of the safeguards for controlling these risks to data and bank accounts. Simpluris restricts access to Class Member Information only to those employees, agents, or subcontractors who need to know the information to perform their jobs. Simpluris performs background checks of all its employees that will have access to Sensitive Personal Information, including a review of their references, employment eligibility, education, and criminal history to ensure they do not pose a risk to the security of Client or Class Member Information.

Simpluris adheres to the following industry best practices to safeguard its systems which process, store or transmit Client and Class Member Information:

- Identity and Access Management;
- Complex passwords are routinely and regularly changed;
- Role-based access control systems to limit individual employee access to network applications and systems based on their particular job role and function;
- Data Loss Prevention and Intrusion Prevention System software at multiple layers to prevent from internal and external threats of data leaks, malicious activity, and policy violations
- Encryption of Class Member Information if transmitted over public or wireless networks (e.g., via email, FTP, the Internet, etc.);
- Implementation of a Secure File Transfer system (using SSL encryption) for transmitting documents back and forth to clients;
- Encryption of servers, portable media, laptops, desktops, smartphones, mobile devices, and new technologies that store Class Member Information;
- Complex password authentication for remote access to Company's networks;
- Upon hire and annually after that, training of all employees with access to Class Member Information, (including any agents, and subcontractors with access to Class Member Information) about their obligations to implement the Information Security Program;
- Strict disciplinary measures for employees who violate the Information Security Program;
- Preventing terminated employees from accessing Class Member Information;
- Appropriately configured and updated firewall, antivirus, and spyware software;
- Prompt application of vendor-recommended security patches and updates to systems and other applications to avoid any adverse impact on Class Member Information;
- Separation of Duties;
- Infrastructure and Physical Security;
- Business Continuity Planning;
- Disaster Recovery Planning