

Brian J. Mankin, Esq. [CSB No. 216228]
brian@lmlfirm.com
Misty M. Lauby, Esq. [CSB No. 243009]
misty@lmlfirm.com
LAUBY MANKIN LAUBY LLP
4590 Allstate Drive
Riverside, CA 92501
Tel: (951) 320-1444 | Fax: (951) 320-1445

Attorneys for Plaintiff Karina Morales and all others similarly situated

MORGAN, LEWIS & BOCKIUS LLP
Kathryn T. McGuigan [Bar No. 232112]
kathryn.mcguigan@morganlewis.com
300 South Grand Avenue, Twenty-second Floor
Los Angeles, California 90071-3132
Tel: (213) 612-2500 | Fax: (213) 612-2501

MORGAN, LEWIS & BOCKIUS LLP
Sarah Zenewicz [Bar No. 258068]
sarah.zenewicz@morganlewis.com
One Market, Spear Street Tower
San Francisco, California 94105
Tel: (415) 442-1000 | Fax: (213) 612-2501

Attorneys for Defendant VPET USA, LLC

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
COUNTY OF SAN BERNARDINO

KARINA MORALES, individually, on a
representative basis, and on behalf of all
others similarly situated;

Plaintiff,
vs.

VPET USA, LLC, a Delaware Limited
Liability Company; WORKFORCE
PERSONNEL, INC., a California
Corporation; and DOES 1 through 20,
inclusive.

Defendants.

Case No. CIVSB2108161

**DECLARATION OF MAKENNA SNOW
OF ILYM GROUP, INC., IN SUPPORT
OF MOTION FOR FINAL APPROVAL
OF CLASS ACTION SETTLEMENT**

Date: November 10, 2022
Time: 10:00 a.m.

Judge: Honorable David Cohn
Dept.: S26

1 I, Makenna Snow declare as follows:

2 1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a
3 Case Manager for ILYM Group, Inc., (herein after referred to as “ILYM Group”), the professional
4 settlement services provider who has been retained by the Parties’ Counsel and subsequently
5 appointed by the Court to serve as the Claims Administrator for the above captioned *Morales v.*
6 *VPET USA, LLC* matter. I am authorized to make this declaration on behalf of ILYM Group and
7 myself. I have personal knowledge of the facts herein, and, if called upon to testify, I could and
8 would testify competently to such facts.

9 2. ILYM Group has extensive experience in administering Class Action Settlements,
10 including direct mail services, database management, claims processing and settlement fund
11 distribution services for Class Actions ranging in size from 26 to 4.5 million Settlement Class
12 Members.

13 3. ILYM Group was engaged by the Parties’ Counsel and subsequently approved and
14 appointed by the Court to provide notification services and claims administration, pursuant to the
15 terms of the Settlement, in the above referenced Action. Duties performed to-date and to be
16 performed after Final Approval of the Settlement is granted, include: (a) printing and mailing the
17 *Notice of Settlement of Class Action* (referred to as “Notice Packet”) in English and Spanish; (b)
18 receiving and processing requests for exclusion; (c) resolving Settlement Class Members’ disputes
19 over the number of workweeks Defendants have record of them working during the Class Period,
20 which was pre-printed on their individualized Class Notice; (d) calculating individual settlement
21 award amounts; (e) processing and mailing settlement award checks; (f) handling tax withholdings
22 as required by the Settlement and the law; (g) preparing, issuing and filing tax returns and other
23 applicable tax forms; (h) handling the distribution of any unclaimed funds pursuant to the terms of
24 the Settlement; and (i) performing other tasks as the Parties mutually agree to and/or the Court
25 orders ILYM Group to perform.

26 4. On July 29, 2022, ILYM Group received the Court approved text for the Notice
27 Packet from Counsel for Plaintiff. ILYM Group prepared a draft of the formatted Notice Packet,
28 which was approved by the Parties’ Counsel prior to mailing.

1 5. On August 15, 2022, ILYM Group received the class data file from Counsel for
2 Defendants, which contained the name, social security number, last known mailing address, and
3 the total number of Eligible Work Weeks worked for each Settlement Class Member. The data file
4 was uploaded to our database and checked for duplicates and other possible discrepancies. The
5 Class List contained 234 individuals with 10,658 Class Work Weeks and 9,813 PAGA Work
6 Weeks.

7 6. As part of the preparation for mailing, all 234 names and addresses contained in the
8 Class List were then processed against the National Change of Address (“NCOA”) database,
9 maintained by the United States Postal Service (“USPS”), for purposes of updating and confirming
10 the mailing addresses of the Settlement Class Members before mailing of the Notice Packet. The
11 NCOA contains requested change of addresses filed with the USPS. To the extent that an updated
12 address was found in the NCOA database, the updated address was used for the mailing of the
13 Notice Packet. To the extent that no updated address was found in the NCOA database, the original
14 address provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice Packet.

15 7. On August 30, 2022, the Notice Packet was mailed, via U.S First Class Mail, to all
16 234 individuals contained in the Class List. Attached hereto, as **Exhibit A**, is a true and correct
17 copy of the mailed Notice Packet.

18 8. As of the date of this declaration, 19 Notice Packets have been returned to our office.
19 Of the 19 returned Notice Packets, none were returned with a forwarding address. ILYM Group
20 performed a computerized skip trace on the 19 returned Notice Packets in an effort to obtain an
21 updated address for purpose of re-mailing the Notice Packet. As a result of this skip trace, 10
22 updated addresses were obtained and the Notice Packet was promptly re-mailed to those Settlement
23 Class Members, via U.S First Class Mail.

24 9. As of the date of this declaration, a total of 10 Notice Packets have been re-mailed
25 as a result of ILYM Group’s skip tracing efforts.

26 10. As of the date of this declaration, a total of 9 Notice Packets have been deemed
27 undeliverable notwithstanding the skip tracing.

28 11. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any requests for

1 exclusion. The deadline to request exclusion from the Settlement was September 29, 2022.

2 12. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any objections to
3 the Settlement. The deadline to file an objection to the Settlement was September 29, 2022.

4 13. As of the date of this declaration, ILYM Group will report a total of 234
5 Participating Class Members, representing 100% of the 234 Settlement Class Members.

6 14. Participating Class Members will receive a proportional share of the Net Settlement
7 Fund through individual settlement payments, based on the number of workweeks worked by Class
8 Members during the Class Period. The Net Settlement Amount is the amount remaining after
9 deduction of the Court-approved payments from the Maximum Settlement Amount for Class
10 Counsel Fees and Litigation Costs, the Class Representative Enhancement Award, Settlement
11 Administration Fees to ILYM Group, and the PAGA allocation.

12 15. Based on the original Maximum Settlement Amount of \$250,000, I have calculated the
13 following deductions to arrive at the Net Settlement Amount:

14	Maximum Settlement Amount	\$ 250,000.00
15	Class Counsel Fees	\$ 83,333.33
16	Class Counsel Litigation Costs	\$ 14,516.86
17	Enhancement Award- Karina Morlaes	\$ 7,500.00
18	Administration Fees	\$ 7,000.00
19	LWDA Payment	\$ 18,750.00
20	Aggrieved Employees PAGA Payment	\$ 6,250.00
21	Net Settlement Fund (estimated)	\$ 112,649.81

22 To determine a Participating Class Member's individual settlement award payment, the Net
23 Settlement Amount of \$112,649.81 will be divided by the aggregate total number of eligible Work
24 Weeks, resulting in the "Work Week Value" of \$10.57. Each Settlement Class Member's Individual
25 Settlement Payment will be calculated by multiplying his or her total number of eligible Work
26 Weeks during the Class Period by the Work Week Value. Based on these calculations, the
27 Participating Class Members will receive an estimated average gross payment of \$481.41, with the
28

1 estimated highest gross payment being \$1,585.43, and the estimated lowest gross payment being
2 \$10.57.

3 16. However, I have been informed that the Parties have agreed to increase the
4 Maximum Settlement Amount by \$50,000 to account for an increase in the class size. Based on a
5 revised Maximum Settlement Amount of \$300,000, I have re-calculated the deductions to arrive at
6 a new Net Settlement Amount to show the Court what the payment will look like if the Court
7 approves the increase to \$300,000:

8	Maximum Settlement Amount	\$ 300,000.00
9	Class Counsel Fees	\$ 100,000.00
10	Class Counsel Litigation Costs	\$ 14,216.86
11	Enhancement Award- Karina Morlaes	\$ 7,500.00
12	Administration Fees	\$ 7,000.00
13	LWDA Payment	\$ 18,750.00
14	Aggrieved Employees PAGA Payment	\$ 6,250.00
15	Net Settlement Fund (estimated)	\$ 146,283.14

16 To determine a Participating Class Member's individual settlement award payment, the Net
17 Settlement Amount of \$146,283.14 will be divided by the aggregate total number of eligible Work
18 Weeks, resulting in the "Work Week Value" of \$13.73. Each Settlement Class Member's Individual
19 Settlement Payment will be calculated by multiplying his or her total number of eligible Work
20 Weeks during the Class Period by the Work Week Value. Based on these calculations, the
21 Participating Class Members will receive an estimated average gross payment of \$625.14, with the
22 estimated highest gross payment being \$2,058.78, and the estimated lowest gross payment being
23 \$13.73.

24 17. Additionally, \$25,000 of the Maximum Settlement Amount has been designated as
25 the "PAGA Penalties" – 75% of which will be distributed to the LWDA and the remaining 25%
26 (\$6,250) to the Aggrieved Employees on a pro rata basis. There are 230 Aggrieved Employees
27 who worked during the PAGA Period and they will receive \$26.71 on average, although their actual
28 payment will be based on the number of Weeks Worked during the PAGA Period.

18. ILYM Group's total fees and costs for services in connection with the administration of this Settlement, which includes fees and costs incurred to-date, as well as anticipated fees and costs for completion of the settlement administration, are \$7,000.00. ILYM Group's work in connection with this matter will continue with the calculation of the settlement award payments, issuance and mailing of the settlement award checks, the necessary tax filing and reporting on such payments, and any other tasks that the Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM Group to perform.

I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States that the foregoing is true and correct to the best of my knowledge and that this Declaration was executed this 18th day of October 2022, at Tustin, California.

Makenna Snow
Makenna Snow

EXHIBIT “A”

NOTICE OF SETTLEMENT OF CLASS ACTION

Karina Morales v. VPET USA, LLC

Superior Court of the State of California, County of San Bernardino

Case No. CIVSB2108161

To: all current and former nonexempt (hourly) employees employed directly by Defendant VPET USA, LLC, and who worked at the VPET Facility (located at 12925 Marlay Avenue, Fontana, CA 92337) at any time between September 19, 2019 and July 29, 2022 (the “Class” or “Class Members”):

THIS NOTICE is of a proposed settlement of a class action lawsuit, and an announcement of a court hearing that you may choose to attend. Your rights may be affected by the legal proceedings in this action. The Court will conduct a hearing on November 10, 2022 to address whether the proposed settlement should be approved (the “Final Approval Hearing”). You may be entitled to receive a payment under the terms of this class action settlement contained in the Settlement Agreement.

[IDENTIFYING INFORMATION]

You have been identified as a Class Member in the above lawsuit. Under the terms of the proposed settlement you are estimated to receive approximately **\$INSERT AMOUNT** as your share of the settlement should the Court grant the settlement in full. Please note that this is only an estimate. Your actual share of the settlement may be more or less than this estimate. Your estimate is based on the number of eligible weeks you worked at the VPET Facility under the **direct** hire and employment of VPET USA, LLC, (“VPET”) between September 19, 2019 and July 29, 2022 (the “Class Period”). Your options and eligibility requirements for receiving payments are described below.

Note to Temporary or Staffed Employees: If you were employed by a staffing company, such as Workforce Personnel, Inc., you will not be credited with any weeks you were assigned to work at VPET by the staffing company. This settlement is strictly limited to the time that individuals were directly employed by VPET and worked at the VPET Facility (i.e., “direct hires” of VPET). If you transitioned from a staffing company and became a direct hire of VPET, you will be credited with the weeks you worked at VPET as a direct hire. Please note that there is a separate ongoing class action against Workforce Personnel on behalf of temporary/staffing employees that it assigned to work at the VPET Facility, and that action has not settled. Contact Class Counsel below if you want further information.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING	If you want to receive your settlement payment, then no further action is required on your part. You will automatically receive your settlement payment from the Settlement Administrator if the Settlement receives final approval by the Court. You will be bound by the terms of the Settlement Agreement and will give up your right to sue on the Released Claims described in Section IV.
EXCLUDE YOURSELF	If you do not wish to participate in the settlement, you may “opt-out” of the settlement, except for that portion of the settlement allocated to PAGA penalty payments. If you choose to opt-out, you must submit a Request for Exclusion by September 17, 2022 (see Section V for more details on how to opt-out). Except for the PAGA release (described below), if you opt-out, you will no longer be a Class Member, and you will (1) <u>not</u> receive any settlement payment, but you will preserve your right to pursue the Released Claims described in Section IV subject to applicable statutes of limitations, and (2) be barred from filing an objection to the settlement.
OBJECT	If you decide to object to the settlement because you find it unfair or unreasonable, you must submit an objection stating why you object to the settlement by September 17, 2022 (see Section V for more details on how to object).
DISPUTE YOUR NUMBER OF WORK WEEKS	If you believe that your number of Work Weeks used to calculate any portion of your estimated payment listed below is incorrect, you may contact the Settlement Administrator to dispute your Work Week calculation (see Section IV for more details on how to dispute your Work Weeks). You may provide evidence to the Settlement Administrator showing that your Work Week calculation is inaccurate.

I. Why should I read this Notice?

The Court has granted preliminary approval of a proposed settlement (the “Settlement”) in *Morales v. VPET USA, LLC*, San Bernardino County Superior Court Case No. CIVSB2108161 (the “Lawsuit”). Because your rights may be affected by the Settlement, it is important that you read this notice carefully.

VPET’s records show that you were directly hired and employed by VPET and worked at the VPET Facility in California as a non-exempt employee (meaning you were paid hourly or otherwise eligible for overtime pay) at some point between September 19, 2019 and July 29, 2022 (“Class Period”). The Court ordered this Notice be sent to you because you may be entitled to money under the Settlement and because the Settlement affects your legal rights.

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

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

II. What is this lawsuit about?

On March 10, 2021, Plaintiff and Class Representative Karina Morales, through her attorneys (“Class Counsel”), filed a class and representative action complaint against Defendants VPET and Workforce Personnel, Inc., for alleged wage and hour violations on behalf of all current and former non-exempt employees who worked at the VPET Facility in California. Plaintiff alleges that Defendants violated various Labor Code sections by failing to pay wages for all hours worked, provide all required meal and rest breaks, timely pay final wages, provide accurate and complete wage statements, and other related claims. All of these claims are called the “Class Claims.” The Lawsuit also sought civil penalties on behalf of the California Labor Workforce Development Agency (“LWDA”). The civil penalty claims are called “PAGA Claims” and the relevant period for PAGA claims is March 5, 2020 through July 29, 2022, (the “PAGA Period”).

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

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

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

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

III. Who are the Class Members’ attorneys?

Attorneys for the Class Members:

Brian Mankin, Esq.
brian@LMLfirm.com
Peter Carlson, Esq.
peter@LMLfirm.com
Lauby Mankin Lauby LLP
4590 Allstate Drive
Riverside, CA 92501
Tel: (951) 320-1444

IV. What are the terms of the Settlement?

On July 29, 2022, the Court certified a class, for settlement purposes only, of all non-exempt employees employed directly by VPET in California and who worked at the VPET Facility at any time between September 19, 2019 and July 29, 2022 (the “Settlement Class”). Individuals who do not opt out of the Settlement Class, pursuant to the procedures set forth in this Notice, (“Participating Class Members”) will be mailed Settlement checks and in exchange be bound by the Settlement and release of certain wage and penalty claims against VPET. All individuals who worked during the PAGA period will be included in the settlement and will receive a share of the PAGA penalties and will release the PAGA Claims, regardless of whether they opt out of the Settlement Class.

Without admitting any wrongdoing, VPET has agreed to pay \$250,000 (the “Maximum Settlement Amount”) to fully resolve all claims in the Lawsuit. The Parties agreed to the following payments from the Maximum Settlement Amount:

Settlement Administration Costs. The Court has approved \$7,000 to be paid to ILYM Group, Inc., to act as the “Settlement Administrator,” who is sending this Notice to you and will perform many other duties relating to the Settlement. Under the Settlement, a maximum of \$7,000 will be paid from the Maximum Settlement Amount to pay the Settlement Administration Costs.

Penalties to the California Labor Workforce and Development Agency. The Labor Code Private Attorneys General Act (PAGA) authorizes employees to file lawsuits to attempt to recover civil penalties on behalf of other Aggrieved Employees and the State of California for alleged Labor Code violations. Under the Settlement, \$25,000 of the Maximum Settlement Amount will be allocated to Plaintiff’s claim under the Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”). Of this amount, \$18,250 will be paid to the California Labor Workforce Development Agency (LWDA) in satisfaction of the claims for penalties under PAGA, and the remaining \$6,750 will be divided between all Aggrieved Employees on a Workweek basis. Aggrieved Employees includes “all current and former non-exempt employees employed directly by VPET and who worked at the VPET Facility at any time during the period of March 5, 2020 through July 29, 2022.” Review the information below to determine if you are an Aggrieved Employee and eligible to receive a share of the \$6,750 allocation:

Do you Qualify as an Aggrieved Employee?	Weeks Worked as an Aggrieved Employee	Your Share of PAGA Penalties
YES/NO	INSERT	\$INSERT

Service Payment to Class Representative. Class Counsel will ask the Court to award Karina Morales, Class Representative, a Service Payment in the amount of \$7,500 to compensate her for service and extra work provided on behalf of the Class Members and in exchange for a general release of claims. The Class Representative also may receive a share of the Settlement as a Class Member.

Attorneys’ Fees and Costs. Class Counsel have been prosecuting the Lawsuit on behalf of the Class Members on a contingency fee basis (that is, without being paid any money to date) and have been paying all litigation costs and expenses. The Court will determine the actual amount awarded to Class Counsel as attorneys’ fees, which will be paid from the Maximum Settlement Amount. Class Members are not personally responsible for any of Class Counsel’s attorneys’ fees or costs. Class Counsel will ask for fees of one-third (\$83,333.33) of the common fund Maximum Settlement Amount as reasonable compensation for the work Class Counsel performed and will continue to perform in this Lawsuit through finalization of the Settlement. Class Counsel also will ask for reimbursement of up to \$15,000 for the costs Class Counsel incurred in connection with the Lawsuit.

Calculation of Individual Settlement Payments to Class Members. After deducting the amounts above from the Maximum Settlement Amount, the balance will form the Net Settlement Amount for distribution to Participating Class Members (who are Class Members who do not opt-out). The Net Settlement Amount will total approximately \$_____. Compensable work weeks will be all Work Weeks that a Settlement Class Member worked in California during the Class Period. A Work Week includes any week in which a Class Member worked at least one shift/day during the week at the VPET Facility as a **direct hire of VPET** (time worked for any staffing company is excluded from this Settlement, as noted above). To calculate each Individual Settlement Payment, the Settlement Administrator will divide the total Work Weeks of all Settlement Class Members into the Net Settlement Amount to determine a per “Work Week Value”. The Workweek Value will be multiplied by the number of Work Weeks worked by each Settlement Class Member during the Class Period to determine the Individual Settlement Payment, prior to legal deductions, for each Settlement Class Member. If any Settlement Class Member opts-out of the Settlement, his/her Individual Settlement Payment will be

distributed to all Participating Class Members (i.e., those who do not opt-out). Review the information below to determine your share as a Class Member:

Workweeks Worked as a Class Member During the Class Period	Your Share of the Net Settlement Amount
INSERT	\$INSERT

Disputes to Workweeks Credited. For each Settlement Class Member, the Workweeks Worked (i.e., meaning you worked at least one shift/day during a workweek as a direct hire of VPET) during the Class Period and PAGA Period will be calculated from Defendant's records. If you disagree with the numbers reported above, you may submit the enclosed Dispute Form to the Settlement Administrator on or before September 17, 2022, with documentation to establish the number of weeks you claim to have worked as a direct hire for VPET at the VPET Facility between September 19, 2019 and July 29, 2022. **DOCUMENTATION SENT TO THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR WILL NOT BE RETURNED OR PRESERVED; DO NOT SEND ORIGINALS.** The Parties and Administrator will evaluate the evidence submitted by the Settlement Class member and discuss in good faith how many Weeks Worked should be credited to each Settlement Class member. If the Parties are unable to agree, the Court will render a final decision.

Payments to Class Members. After the Court grants Final Approval of the Settlement and Judgment is entered, settlement checks will be mailed to all Participating Class Members who did not timely request to be excluded and to all Aggrieved Employees. Participating Class Members and Aggrieved Employees will have 180 days from the check issuance to cash the check. In the event that any Participating Class Member or Aggrieved Employee fails to timely cash a settlement check, a stop payment will be placed on the check and the funds will be paid to the California State Controller's Office in the name of the Participating Class Member or Aggrieved Employee, so that the Participating Class Member or Aggrieved Employee can attempt to collect the funds at a later date.

Allocation and Taxes. One-third (33.33%) of the Individual Settlement Payment distributed to each Participating Class Member will be considered and reported as wages (Form W-2 reporting). The remaining two-thirds (66.67%) will be considered and reported as interest and penalties (Form 1099 reporting). The Settlement Administrator shall take all usual and customary deductions from the Individual Settlement Payments that are distributed as wages, including, but not limited to, state and federal tax withholding, and disability premiums. There will be no deduction taken from the interest and penalty distribution; however, the payments will be reported on IRS Form 1099 as income. Payments for PAGA Claims shall be paid one hundred percent (100%) as civil penalties for which no taxes shall be withheld and for which payment will be reported on IRS Form 1099. Participating Class Members and Aggrieved Employees are responsible for the proper income tax treatment of the Individual Settlement Payments and their payments for PAGA Claims. The Settlement Administrator, VPET and its counsel, and Class Counsel cannot provide tax advice and make no representations as to the tax treatment or legal effect of the Individual Settlement Payments or payments for PAGA Claims. Participating Class Members and Aggrieved Employees will be solely responsible for the payment of any taxes and penalties assessed on their Individual Settlement Payments or payments for PAGA Claims. Accordingly, Participating Class Members and Aggrieved Employees should consult with their tax advisors concerning the tax consequences and treatment of payments they receive under the Settlement.

Release of Class Claims. Upon Final Approval of the Settlement, all Participating Class Members will release and discharge, for the time period from September 19, 2019 and July 29, 2022, Defendant VPET and the Released Parties (defined below) of all claims stated in the Complaint and those based solely upon the facts in the Complaint, including: (a) failure to pay minimum wages, (b) failure to pay overtime wages, (c) failure to provide meal periods, (d) failure to provide rest breaks, (e) failure to failure to timely pay wages each period and upon separation of employment, (f) failure to provide accurate itemized wage statements, (g) unfair and unlawful competition, and (h) all other claims for statutory penalties based on the facts or claims alleged in the Complaint ("Released Class Claims"). "Released Parties" means Defendant VPET and its past and present officers, directors, shareholders, employees, agents, principals, heirs, representatives, accountants, auditors, consultants, insurers and reinsurers, and their respective parent corporations, subsidiaries, divisions, affiliates, attorneys, successors and assigns. The Released Parties excludes Workforce Personnel, Inc., VPET USA, Inc., LL Continental, Inc., and/or the individuals Henry Lee and Wenhao Wang and all of their officers, directors, shareholders, agents, etc.

Release of PAGA Claims. Upon Final Approval of the Settlement, Plaintiff on behalf of herself and on behalf of Aggrieved Employees, the State of California and the LWDA shall release the Released Parties from all claims based on the facts stated in the operative Complaint in the Action and in the LWDA notice letter(s), including all PAGA claims seeking civil penalties that were premised upon (a) failure to pay minimum wages, (b) failure to pay overtime wages, (c)

failure to provide meal periods, (d) failure to provide rest breaks, (e) failure to failure to timely pay wages each period and upon separation of employment, (f) failure to provide accurate itemized wage statements, and (g) all other claims for civil penalties recoverable under the Private Attorneys General Act, Labor Code §§ 2698 *et seq.* based on the facts or claims alleged in the operative complaint (“PAGA Released Claims”). The time period governing the PAGA Released Claims shall be any time during the PAGA Period of March 5, 2020 through July 29, 2022.

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

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

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

V. What options do I have?

- A. **Do Nothing and Participate in the Settlement.** Under the Settlement, you will automatically receive an Individual Settlement Payment unless you exclude yourself from the settlement by following the opt-out procedure set forth below. If you disagree with the number of Weeks Worked, as described in this Notice, you may dispute the allocation of the Settlement without excluding yourself or objecting, as described above. It is the responsibility of all Class Members to ensure that the Settlement Administrator has your current address on file, or you may not receive important information or an Individual Settlement Payment.

If you are a current employee, your decision as to whether or not to participate in this Settlement will not be considered by the VPET and VPET will not take any adverse employment action against you based on your participation in the Settlement.

- B. **Exclude Yourself from the Settlement.** If you **do not** wish to take part in the Settlement of the Class Claims, you may exclude yourself by sending to the Settlement Administrator a “Request for Exclusion from the Class Action Settlement” letter/card postmarked no later than September 17, 2022 with your full name, address, telephone number, last four digits of your social security number or your date of birth, and signature. The Request for Exclusion should state:

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

Send the Request for Exclusion directly to the Settlement Administrator, ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031 Tustin, CA 92781, **postmarked no later than September 17, 2022.** Any person who files a timely Request for Exclusion from the Class Action Settlement, upon receipt: (1) will not have any rights under this Settlement with respect to settlement of the Class Claims, including the right to object, appeal or comment on the Settlement; (2) will not be entitled to receive payments under this Settlement related to the Class Claims; and (3) will not be bound by the release of Class Claims, or the Judgment with respect to the Class Claims. No Aggrieved Employee may exclude themselves from the settlement of the PAGA Claims.

- C. **Object to Settlement.** You also have the right to object to the terms of the Settlement if you believe they are unfair or unreasonable. However, if the Court rejects your objection, you will still be bound by the terms of the Settlement. If you wish to object, you must submit a written objection stating your full name, address, telephone number, dates of employment at VPET, the case name and number, the name and address of your attorney(s) if you are represented, each specific reason in support of your objection, and any legal support for each objection. You must also include any documentation or evidence in support of the objection, if any. Objections must be in writing and mailed to the Settlement Administrator, ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031 Tustin, CA 92781, **by no later than September 17, 2022.** Objections that do not include all required information, or that are not submitted timely, will not be considered. **You need not object to the Settlement if you only dispute the number of Weeks Worked.**

If you choose to object to the Settlement, you may also appear at the Final Approval Hearing scheduled for November 10, 2022, at 10:00 a.m. in Department S26 of the San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415. You have the right to appear either in person or through your own attorney at this hearing. Any attorney who intends to represent an individual objecting to the Settlement must file a notice of appearance with the Court and serve counsel for all parties on or before October 19, 2022. All objections or other correspondence must state the name and number of the case. If you wish to appear at the Final Approval hearing, please contact Class Counsel or the Settlement Administrator in advance of the scheduled hearing to ensure that the hearing has not been continued by the Court.

If you object to the Settlement, you will remain a Class Member, and if the Court approves the Settlement, you will be bound by the terms of the Settlement in the same way as Participating Class Members who do not object. Submitting an objection does not preserve the right to appeal a final judgment. Rather, the right to appeal is preserved by becoming a party of record by timely and properly intervening or filing a motion to vacate the judgment before entry of judgment.

VI. What is the effect of the settlement?

Released Rights and Claims. The Settlement is intended to settle all claims against the Released Parties that were asserted or could have been asserted in the Lawsuit regarding the alleged violations of wage and hour laws. If you were employed by VPET in California while performing nursing duties at any time during the Class Period and do not elect to exclude yourself from the Settlement Class, except for the release of PAGA Claims, you will be deemed to have entered into this Release and to have released the above-described Released Claims. If the Settlement is not approved by the Court or does not become final for some other reason, the Lawsuit may continue and the releases will not take effect.

VII. What is the next step?

The Court will hold a Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness, and fairness of the Settlement, and Class Counsel's request for attorneys' fees and reimbursement of documented litigation costs and the Service Payment to the Class Representative on November 10, 2022 at 10:00 a.m. in Department S26 of the San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415.

You are not required to attend the Final Approval Hearing, although any Class Member is welcome to attend the hearing.

VIII. How can I get additional information?

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

IX. Reminder as to time limits.

Class Members do not have to take any further action to participate in the Settlement. The deadline for submitting a Request for Exclusion is **September 17, 2022**. The deadline for mailing an objection to the Settlement Administrator is **September 17, 2022**. These deadlines will be strictly enforced.

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

AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA DE ACCION DE CLASE

Karina Morales c/ VPET USA, LLC

Tribunal Superior del Estado de California, Condado de San Diego

No. de Caso. CIVSB2108161

Para: todos los empleados no exentos (por hora) actuales y anteriores empleados directamente por el Demandado VPET USA, LLC, y que trabajaron en las instalaciones de VPET (ubicadas en 12925 Marlay Avenue, Fontana, CA 92337) entre el 19 de septiembre de 2019 y el 29 de julio de 2022 (la "Clase" o "Miembros de la Clase"):

ESTE AVISO es de un acuerdo propuesto de una demanda de acción de clase y un anuncio de una audiencia judicial a la que usted puede optar por asistir. Sus derechos pueden verse afectados por los procedimientos legales en esta acción. El Tribunal llevará a cabo una audiencia el 10 de noviembre de 2022 para abordar si el acuerdo propuesto debe ser aprobado (la "Audiencia de Aprobación Final"). Es posible que tenga derecho a recibir un pago bajo los términos de este acuerdo de demanda de acción de clase contenido en el Acuerdo de Conciliación.

[INFORMACIÓN IDENTIFICATORIA]

Ha sido identificado como Miembro de la Clase en la demanda anterior. Según los términos del acuerdo propuesto, se estima que recibirá aproximadamente **\$INSERTE MONTO** como su parte del acuerdo en caso de que el Tribunal otorgue el acuerdo en su totalidad. Tenga en cuenta que se trata de una estimación. Su participación real en el acuerdo puede ser mayor o menor que esta estimación. Su estimación se basa en el número de semanas elegibles que trabajó en las instalaciones de VPET bajo la contratación **directa** y el empleo de VPET USA, LLC, ("VPET") entre el 19 de septiembre de 2019 y el 29 de julio de 2022 (el "Período de Clase"). Sus opciones y requisitos de elegibilidad para recibir pagos se describen a continuación.

Nota para empleados temporales o personal: Si usted fue empleado de una compañía de personal, como Workforce Personnel, Inc., no se le acreditará ninguna semana que la compañía de personal le asignó para trabajar en VPET. Este acuerdo se limita estrictamente al tiempo que las personas fueron empleadas directamente por VPET y trabajaron en las instalaciones de VPET (es decir, "contrataciones directas" de VPET). Si hizo la transición de una compañía de personal y se convirtió en un empleado directo de VPET, se le acreditarán las semanas que trabajó en VPET como empleado directo. Tenga en cuenta que hay una demanda de acción de clase separada en curso contra Workforce Personnel en nombre de los empleados temporales/personal que fueron asignados para trabajar en las instalaciones de VPET, y esa acción no se ha resuelto. Póngase en contacto con los abogados de la clase a continuación si desea obtener más información.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO:	
NO HACER NADA	Si desea recibir su pago de liquidación, entonces no se requiere ninguna acción adicional de su parte. Usted recibirá automáticamente su pago del Acuerdo del Administrador del Acuerdo si el Acuerdo recibe la aprobación final del Tribunal. Usted estará obligado por los términos del Acuerdo de Conciliación y renunciará a su derecho a demandar en las Reclamaciones Liberadas descritas en la Sección IV.
EXCLUIRSE	Si no desea participar en el acuerdo, puede "optar por no participar" del acuerdo, excepto por la parte del acuerdo asignada a los pagos de penalización PAGA. Si decide excluirse, debe enviar una Solicitud de Exclusión antes del 17 de septiembre de 2022 (consulte la Sección V para obtener más detalles sobre cómo excluirse). Excepto por la liberación PAGA (descrita a continuación), si opta por excluirse ya no será un Miembro de la Clase, y (1) <u>no</u> recibirá ningún pago del acuerdo, pero preservará su derecho a presentar las Reclamaciones Liberadas descritas en la Sección IV sujeto a los estatutos de limitaciones aplicables, y (2) se le impedirá presentar una objeción al acuerdo.
OBJETAR	Si decide objetar el acuerdo porque lo encuentra injusto o irrazonable, debe presentar una objeción indicando por qué se opone al acuerdo antes del 17 de septiembre de 2022 (consulte la Sección V para obtener más detalles sobre cómo objetar).
DISPUTAR EL NÚMERO DE SEMANAS DE TRABAJO	Si cree que el número de Semanas Laborales utilizadas para calcular cualquier parte de su pago estimado que se indica a continuación es incorrecto, puede comunicarse con el Administrador del Acuerdo para disputar el cálculo de sus Semanas Laborales (consulte la Sección IV para obtener más detalles sobre cómo disputar sus Semanas Laborales). Puede proporcionar evidencia al Administrador del Acuerdo que demuestre que su cálculo de la Semana Laboral es inexacto.

I. ¿Por qué debería leer este Aviso?

El Tribunal ha otorgado la aprobación preliminar de un acuerdo propuesto (el "Acuerdo") en *Morales c/ VPET USA, LLC*, Caso del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino No. CIVSB2108161 (la "Demanda"). Debido a que sus derechos pueden verse afectados por este Acuerdo es importante que lea este Aviso detenidamente.

Los registros de VPET muestran que fue contratado y empleado directamente por VPET y trabajó en las instalaciones de VPET en California como empleado no exento (lo que significa que se le pagó por hora o de otra manera elegible para el pago de horas extras) en algún momento entre el 19 de septiembre de 2019 y el 29 de julio de 2022 ("Período de la Clase"). El Tribunal ha ordenado que se le envíe este Aviso porque puede que tenga derecho a recibir dinero de conformidad con el Acuerdo y porque dicho Acuerdo afecta a sus derechos legales.

NO SE DEBE TOMAR NINGUNA ACCIÓN PARA RECIBIR DINERO BAJO EL ACUERDO. Si usted fue empleado directo de VPET como empleado no exento en California en cualquier momento durante el Período de la Clase, se lo incluye automáticamente en el Acuerdo y no necesita tomar ninguna otra acción para recibir un pago.

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

II. ¿De qué se trata esta demanda?

El 10 de marzo de 2021, la Demandante y la Representante de la Clase Karina Morales, a través de sus abogados ("Abogados de la Clase"), presentaron una reclamación de acción de clase y representativa contra los Demandados VPET y Workforce Personnel, Inc., por presuntas violaciones de salarios y horas en nombre de todos los empleados actuales y anteriores no exentos que trabajaron en las Instalaciones de VPET en California. El Demandante alega que los Demandados violaron varias secciones del Código Laboral al no pagar los salarios por todas las horas trabajadas, proporcionar todos los descansos requeridos para comer y descansar, pagar los salarios finales a tiempo, proporcionar declaraciones salariales precisas y completas y otras reclamaciones relacionadas. Todas estas reclamaciones se denominan "Reclamaciones de la Clase". La Demanda también buscó sanciones civiles en nombre de la Agencia de Desarrollo Laboral de California ("LWDA"). Las reclamaciones de penalización civil se denominan "Reclamaciones PAGA" y el período relevante para las reclamaciones PAGA es del 5 de marzo de 2020 al 29 de julio de 2022 (el "Período PAGA").

VPET ha negado, y continúa negando, las alegaciones fácticas y legales en el caso y cree que tiene defensas válidas para las reclamaciones del Demandante. Al aceptar llegar a un acuerdo, VPET no admite responsabilidad en ninguna de las alegaciones fácticas o reclamos legales en el caso o que el caso pueda o deba proceder como una demanda de acción de clase. VPET ha acordado resolver el caso como parte de un compromiso con el Demandante y los Miembros de la Clase.

El Tribunal no se ha pronunciado con respecto a los fundamentos de las reclamaciones contra VPET. Mediante la aprobación de la Resolución y la emisión de esta Notificación, el Juez no está sugiriendo qué lado ganaría o perdería este caso si se celebrara un juicio. Sin embargo, para evitar gastos adicionales, inconvenientes y riesgos de litigio continuo, VPET y el Demandante han concluido que es en su mejor interés respectivo y en el interés de la Clase del Acuerdo resolver la Demanda en los términos resumidos en este Aviso. Después de proporcionar amplia información a los Abogados de la Clase, se llegó al Acuerdo después de una mediación independiente. En estas negociaciones, ambas partes reconocieron el riesgo sustancial de que el Tribunal decida en su contra en el juicio y determinaron que el Acuerdo era una forma justa, razonable y adecuada de resolver las reclamaciones en disputa.

El Representante de la Clase y los Abogados de la Clase también respaldan el Acuerdo. Entre las razones para el apoyo se encuentran las defensas de responsabilidad potencialmente disponibles para el Demandado, el riesgo inherente de un juicio sobre el fondo y las demoras e incertidumbres asociadas con el litigio en curso.

Si todavía está empleado por VPET, este Acuerdo no afectará su empleo. La ley de California prohíbe estrictamente las represalias. El Demandado no tomará medidas adversas contra ningún Miembro de la Clase, ni se dirigirá, tomará represalias o discriminará contra ningún Miembro de la Clase debido a la participación del Miembro de la Clase o a su decisión de no participar en este Acuerdo. Si un Miembro de la Clase no participa, su parte se pagará a aquellos que sí participen.

III. ¿Quiénes son los abogados de los Miembros de la Clase?

Abogados de los Miembros de la Clase:

Brian Mankin, Atty.
brian@LMLfirm.com
 Peter Carlson, Atty.
peter@LMLfirm.com
 Lauby Mankin Lauby LLP
 4590 Allstate Drive
 Riverside, CA 92501
 Tel: (951) 320-1444

¿Cuáles son los términos del Acuerdo?

El 29 de julio de 2022, el Tribunal certificó una clase, solo para fines del acuerdo, de todos los empleados no exentos empleados directamente por VPET en California y que trabajaron en la instalación de VPET en cualquier momento entre el 19 de septiembre de 2019 y el 29 de julio de 2022 (la "Clase del Acuerdo"). Las personas que no opten por no participar en la Clase del Acuerdo, de conformidad con los procedimientos establecidos en este Aviso, ("Miembros Participantes de la Clase") recibirán por correo cheques del Acuerdo y, a cambio, estarán obligados por el Acuerdo y la liberación de ciertas reclamaciones salariales y de penalización contra VPET. Todas las personas que trabajaron durante el período PAGA serán incluidas en el acuerdo y recibirán una parte de las multas PAGA y liberarán las Reclamaciones PAGA, independientemente de si optan por no participar en la Clase del Acuerdo.

Sin admitir ninguna irregularidad, VPET ha acordado pagar \$250,000 (el "Monto Máximo del Acuerdo") para resolver completamente todas las reclamaciones en la Demanda. Las Partes acordaron los siguientes pagos del Monto Máximo del Acuerdo:

Costos de Administración del Acuerdo. El Tribunal ha aprobado \$7,000 a ser pagados a ILYM Group, Inc. para que actúe como el "Administrador del Acuerdo", quien le envía este Aviso y realizará muchas otras funciones relacionadas con el Acuerdo. En virtud del Acuerdo, se pagará un máximo de \$7,000 del Monto Máximo Acuerdo.

Sanciones a la Agencia de Desarrollo y Fuerza Laboral de California. La Ley General de Abogados Privados del Código Laboral (PAGA) autoriza a los empleados a presentar demandas para intentar recuperar las sanciones civiles en nombre de otros Empleados Afectados y del Estado de California por presuntas violaciones del Código Laboral. Bajo el Acuerdo, \$25,000 del Monto Máximo del Acuerdo se asignará a la reclamación del Demandante bajo la Ley General de Abogados Privados de 2004 ("PAGA"). De esta cantidad, \$18,250 se pagarán a la Agencia de Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (LWDA) para satisfacer las reclamaciones por multas bajo PAGA, y los \$6,750 restantes se dividirán entre todos los Empleados Afectados en base a las Semanas Laborales. Los empleados afectados incluyen "todos los empleados actuales y anteriores no exentos empleados directamente por VPET y que trabajaron en las instalaciones de VPET en cualquier momento durante el período del 5 de marzo de 2020 al 29 de julio de 2022". Revise la información a continuación para determinar si usted es un Empleado Afectado y elegible para recibir una parte de la asignación de \$6,750:

¿Califica como Empleado Afectado?	Semanas Laborales como Empleado Afectado	Su Parte de las Penalizaciones PAGA
SÍ/NO	INSERTAR	\$INSERTAR

Pago de Servicios al Representante de la Clase. Los Abogados de la Clase pedirán al Tribunal que otorgue a Karina Morales, Representante de la Clase, un Pago de Servicio por la cantidad de \$7,500 para compensarla por el servicio y el trabajo adicional proporcionado en nombre de los Miembros de la Clase y a cambio de una liberación general de las reclamaciones. El Representante de la Clase también puede recibir una parte del Acuerdo como Miembro de la Clase.

Honorarios y Costos de Abogados. Los Abogados de la Clase han procesado la Acción en nombre de los Miembros de la Clase en base de honorarios de contingencia (es decir, sin que se les haya pagado nada hasta la fecha) y han pagado todos los costos y gastos de litigio. El Juez determinará el importe real que se otorgue a los Abogados de la Clase como honorarios de abogados, que se pagarán del Importe Máximo del Acuerdo. Los Miembros de la Clase no son personalmente responsables de ninguno de los honorarios o gastos de abogados de los Abogados de la Clase. Los Abogados de la Clase solicitarán honorarios de un tercio (\$83,333.33) del Monto Máximo del Acuerdo del fondo común como compensación razonable por el trabajo que los Abogados de la Clase realizaron y continuarán desempeñando en esta Demanda hasta la finalización del Acuerdo. Los Abogados de la Clase también solicitarán un

reembolso de hasta \$15,000 por los costos verificados en los que hayan incurrido los Abogados de la Clase con respecto a esta Acción.

Pagos Individuales del Acuerdo a todos los Miembros de la Clase Participantes. Después de deducir los montos anteriores del Monto Máximo del Acuerdo, el saldo formará el Monto Neto del Acuerdo para su distribución a los Miembros de la Clase Participantes (que son Miembros de la Clase que no optan por no participar). El Monto Neto del Acuerdo totalizará aproximadamente \$ _____. Las semanas laborales compensables serán todas las Semanas Laborales que un Miembro de la Clase del Acuerdo haya trabajado en California durante el Período de la Clase. Una Semana Laboral incluye cualquier semana en la que un Miembro de la Clase haya trabajado al menos un turno/día durante la semana en las Instalaciones de VPET como una **contratación directa de VPET** (el tiempo trabajado para cualquier compañía de personal está excluido de este Acuerdo, como se indicó anteriormente). Para calcular cada Pago Individual del Acuerdo, el Administrador del Acuerdo dividirá las Semanas Laborales totales de todos los Miembros de la Clase del Acuerdo en el Monto Neto del Acuerdo para determinar un "Valor por Semana Laboral". El Valor de la Semana Laboral se multiplicará por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro de la Clase del Acuerdo durante el Período de la Clase para determinar el Pago Individual del Acuerdo, antes de las deducciones legales, para cada Miembro de la Clase del Acuerdo. Si algún Miembro de la Clase del Acuerdo opta por no participar en el Acuerdo, su Pago Individual del Acuerdo se distribuirá a todos los Miembros de la Clase Participantes (es decir, aquellos que no opten por no participar). Revise la siguiente información para determinar su parte como Miembro de la Clase:

Semanas Laborales como Miembro de la Clase durante el Período de la Clase	Su Parte del Monto Neto del Acuerdo
INSERTAR	\$INSERTAR

Disputas de Semanas Laborales Acreditadas. Para cada Miembro de la Clase del Acuerdo, las Semanas Laborales Trabajadas (es decir, lo que significa que trabajó al menos un turno/día durante una semana laboral como una contratación directa de VPET) durante el Período de la Clase y el Período PAGA se calcularán a partir de los registros del Demandado. Si no está de acuerdo con los números informados anteriormente, puede enviar el Formulario de Disputa adjunto al Administrador del Acuerdo el 17 de septiembre de 2022 o antes, con documentación para establecer la cantidad de semanas que afirma haber trabajado como empleado directo para VPET en las Instalaciones de VPET entre el 19 de septiembre de 2019 y el 29 de julio de 2022. **NO SE DEVOLVERÁ NI CONSERVARÁ LA DOCUMENTACIÓN ENVIADA AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO; NO ENVÍE ORIGINALES.** Las Partes y el Administrador evaluarán la evidencia presentada por el miembro de la Clase del Acuerdo y discutirán de buena fe cuántas Semanas Trabajadas deben acreditarse a cada miembro de la Clase del Acuerdo. Si las Partes no pueden llegar a un acuerdo, la Corte dictará una sentencia definitiva.

Pagos a los Miembros de la Clase. Después de que el Tribunal otorgue la Aprobación Final del Acuerdo y se ingrese la Sentencia, los cheques del acuerdo se enviarán por correo a todos los Miembros de la Clase Participantes que no solicitaron ser excluidos oportunamente y a todos los Empleados Afectados. Los Miembros de la Clase Participantes y los Empleados Afectados tendrán 180 días a partir de la emisión del cheque para cobrar el cheque. En el caso de que algún Miembro de la Clase Participante o Empleado Afectado no cobre a tiempo un cheque de liquidación, se colocará un pago de suspensión en el cheque y los fondos se pagarán a la Oficina del Controlador del Estado de California a nombre del Miembro de la Clase Participante o Empleado Afectado, para que el Miembro de la Clase Participante o Empleado Afectado pueda intentar recaudar los fondos en una fecha posterior.

Distribución e Impuestos. Un tercio (33.33%) del Pago Individual del Acuerdo distribuido a cada Miembro de la Clase Participante se considerará e informará como salarios (Formulario W-2 reporte). Los dos tercios restantes (66.67%) se considerarán e informarán como intereses y multas (Formulario 1099 reporte). El Demandado, o sus apoderados, tomarán todas las deducciones usuales y habituales de los pagos del Monto Individual del Acuerdo que se distribuyen como salarios, incluidas, entre otras, la retención de impuestos estatales y federales, las primas por discapacidad. No habrá deducción tomada de la distribución de intereses y multas; sin embargo, los pagos se informarán en el Formulario 1099 del IRS como ingresos. Los pagos por Reclamaciones PAGA se pagarán al cien por ciento (100%) como sanciones civiles por las cuales no se retendrán impuestos y por las cuales se informará el pago en el Formulario 1099 del IRS. Los Miembros de la Clase Participantes y los Empleados Afectados son responsables del tratamiento adecuado del impuesto sobre la renta de los Pagos del Acuerdo Individual y sus pagos por Reclamaciones PAGA. El Administrador del Acuerdo, VPET y sus abogados, y los Abogados de la Clase no pueden proporcionar asesoramiento fiscal y no hacer declaraciones en cuanto al tratamiento fiscal o el efecto legal de los Pagos Individuales del Acuerdo o los pagos por Reclamaciones PAGA. Los Miembros de la Clase Participantes y los Empleados Afectados serán los únicos responsables del pago de

cualquier impuesto y penalización que se aplique a sus Pagos Individuales del Acuerdo o a los pagos por Reclamaciones PAGA. En consecuencia, los Miembros de la Clase deben consultar con sus asesores fiscales sobre las consecuencias fiscales y el tratamiento de los pagos que reciben en virtud del Acuerdo.

Liberación de las Reclamaciones Liberadas. Tras la Aprobación Final del Acuerdo, todos los Miembros de la Clase Participantes liberarán y descargarán, durante el período de tiempo comprendido entre el 19 de septiembre de 2019 y el 29 de julio de 2022, al Demandado VPET y las Partes Liberadas (definidas a continuación) de todas las reclamaciones establecidas en la Demanda y aquellas basadas únicamente en los hechos de la Demanda, incluyendo: (a) el incumplimiento del pago de salarios mínimos, (b) el incumplimiento del pago de salarios por horas extras, (c) el incumplimiento de los períodos de comida, (d) el incumplimiento de los descansos, (e) el incumplimiento del pago oportuno de los salarios de cada período y la separación del empleo, (f) el incumplimiento de proporcionar declaraciones detalladas de salarios precisas, (g) la competencia desleal e ilegal, y (h) todas las demás reclamaciones por sanciones legales basadas en los hechos o reclamaciones alegadas en la Demanda ("Reclamaciones de la Clase Liberadas"). "Partes Liberadas" significa el Demandado VPET y sus funcionarios, directores, accionistas, empleados, agentes, directores, herederos, representantes, contadores, auditores, consultores, aseguradores y reaseguradores, y sus respectivas corporaciones matrices, subsidiarias, divisiones, afiliadas, abogados, sucesores y cesionarios. Las Partes Liberadas excluyen a Workforce Personnel, Inc., VPET USA, Inc., LL Continental, Inc., y/o las personas Henry Lee y Wenhao Wang y todos sus funcionarios, directores, accionistas, agentes, etc.

Liberación de las Reclamaciones PAGA. Tras la Aprobación Final del Acuerdo, la Demandante en su nombre y en nombre de los Empleados Afectado, el Estado de California y la LWDA liberarán a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones basadas en los hechos establecidos en la Demanda operativa en la Acción y en la(s) carta(s) de notificación de la LWDA, incluidas todas las reclamaciones PAGA que buscan sanciones civiles que se basaron en (a) el incumplimiento del pago de salarios mínimos, (b) el incumplimiento del pago de salarios por horas extras, (c) el incumplimiento de los períodos de comida, (d) el incumplimiento de proporcionar descansos, (e) el incumplimiento del pago oportuno de los salarios cada período y la separación del empleo, (f) el incumplimiento de proporcionar declaraciones de salarios detalladas precisas, y (g) todas las demás reclamaciones por sanciones civiles recuperables bajo la Ley General de Abogados Privados, Código Laboral §§ 2698 *et seq.* basadas en los hechos o reclamaciones alegadas en la demanda operativa ("Reclamaciones Liberadas PAGA"). El período de tiempo que rige las Reclamaciones Liberadas PAGA será en cualquier momento durante el Período PAGA del 5 de marzo de 2020 al 29 de julio de 2022.

Renuncia a la Sección 206.5(e) del Código Laboral. Se considerará que los Miembros de la Clase participantes que no opten por no participar han reconocido y acordado que sus reclamaciones de salarios y/o multas en la Demanda están en disputa, y que los pagos del Acuerdo constituyen el pago de todas las sumas supuestamente adeudadas a ellos. Se considerará que los Miembros de la Clase han reconocido y aceptado que la sección 206.5 del Código Laboral de California no se aplica a los Pagos Individuales del Acuerdo. Dicho apartado dispone en lo pertinente lo siguiente:

"Ningún Empleador exigirá la ejecución de ninguna liberación de ninguna reclamación o derecho a causa de los salarios adeudados, o que se adeuden, o se realicen como un anticipo sobre los salarios que se ganarán, a menos que se haya realizado el pago de dichos salarios."

Condiciones del Acuerdo. El Acuerdo está condicionado a que el Tribunal dicte una orden en o después de la Audiencia de Aprobación Final que apruebe finalmente el Acuerdo como justo, razonable, adecuado y en el mejor interés de la Clase del Acuerdo, y la emisión de un Fallo.

V. ¿Qué opciones tengo?

- A. **No Hacer Nada y Participar en el Acuerdo.** En virtud del Acuerdo, usted recibirá automáticamente un Pago Individual del Acuerdo a menos que se excluya del acuerdo siguiendo el procedimiento de exclusión establecido a continuación. Si no está de acuerdo con el número de Semanas Laborales, como se describe en este Aviso, puede disputar la asignación del Acuerdo sin excluirse u objetar, como se describe anteriormente. Sin embargo, es responsabilidad de todos los Miembros de la Clase asegurarse de que el Administrador del Acuerdo tenga su dirección actual en el archivo, o es posible que no reciba información importante o un Pago Individual del Acuerdo.

Si usted es un empleado actual, su decisión sobre si participar o no en este Acuerdo no será considerada por el VPET y VPET no tomará ninguna acción laboral adversa en su contra en función de su participación en el Acuerdo.

- B. **Excluirse del Acuerdo.** Si **no** desea participar en el Acuerdo por las Reclamaciones de la Clase, puede excluirse enviando al Administrador del Acuerdo una carta/tarjeta de "Solicitud de exclusión del Acuerdo de Demanda

Colectiva" con matasellos a más tardar el 17 de septiembre de 2022 con su nombre completo, dirección, número de teléfono, los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social o su fecha de nacimiento y firma. La Solicitud de Exclusión debe indicar:

"DESEO SER EXCLUIDO DEL ACUERDO DE LA CLASE EN LA DEMANDA VPET. ENTIENDO QUE SI PIDO LA EXCLUSIÓN DEL ACUERDO DE ACCIÓN DE CLASE NO RECIBIRÉ DINERO DEL ACUERDO DE ESTA DEMANDA".

Enviar la Solicitud de Exclusión directamente al Administrador del Acuerdo, ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031 Tustin, CA 92781, **con matasellos a más tardar el 17 de septiembre de 2022**. Cualquier persona que presente una Solicitud de Exclusión oportuna del Acuerdo de Demanda Colectiva, al recibir: (1) no tendrá ningún derecho en virtud de este Acuerdo con respecto al acuerdo de las Reclamaciones de la Clase, incluido el derecho a objetar, apelar o comentar el Acuerdo; (2) no tendrá derecho a recibir pagos en virtud de este Acuerdo relacionados con las Reclamaciones de la Clase; y (3) no estará obligado por la liberación de las Reclamaciones de la Clase, o la Sentencia con respecto a las Reclamaciones de la Clase. Ningún Empleado Afectado puede excluirse de la liquidación de las Reclamaciones PAGA.

- C. **Objeción al Acuerdo.** También tiene derecho a oponerse a los términos del Acuerdo si cree que son injustos o irrazonables. No obstante, si el Tribunal rechaza su objeción, seguirá sujeto a los términos del Acuerdo. Si desea objetar, debe presentar una objeción por escrito indicando su nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas de empleo en VPET, el nombre y número del caso, el nombre y la dirección de su(s) abogado(s) si está representado, cada razón específica en apoyo de su objeción y cualquier apoyo legal para cada objeción. También debe incluir cualquier documentación o evidencia en apoyo de la objeción, si la hubiera. Las objeciones deben hacerse por escrito y enviarse por correo al Administrador del Acuerdo, ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031 Tustin, CA 92781, con matasellos a **más tardar el 17 de septiembre de 2022**. No se considerarán las objeciones que no incluyan toda la información requerida, o que no se presenten a tiempo. **No es necesario que se oponga al Acuerdo si solo disputa el número de Semanas Laborales.**

Si decide objetar el Acuerdo, también puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 10 de noviembre de 2022, a las 10:00 a.m. en el Departamento S26 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415. Tiene derecho a comparecer en persona o a través de su propio abogado en esta audiencia. Cualquier abogado que tenga la intención de representar a una persona que objete al Acuerdo debe presentar un aviso de comparecencia ante el Tribunal y asesorar como abogado para todas las partes a más tardar el 19 de octubre de 2022. Todas las objeciones u otra correspondencia deben indicar el nombre y el número del caso. Si desea comparecer en la audiencia de Aprobación Final, comuníquese con los Abogados de la Clase o con el Administrador del Acuerdo antes de la audiencia programada para asegurarse de que el Tribunal no haya continuado la audiencia.

Si objeta el Acuerdo, se le considerará Miembro de la Clase, si el Tribunal aprueba el Acuerdo, estará sujeto a los términos del Acuerdo de la misma manera que los Miembros de la Clase que no se oponen. La presentación de una objeción no preserva el derecho a apelar una sentencia definitiva. Más bien, el derecho a apelar se preserva al convertirse en parte registrada al intervenir o presentar una moción para anular la sentencia de manera oportuna y adecuada antes de la emisión de la sentencia.

VI. ¿Cuál es el efecto del acuerdo?

Derechos Liberados y Reclamaciones. El Acuerdo tiene la intención de resolver todas las reclamaciones contra las Partes Liberadas que se afirmaron o podrían haberse afirmado en la Demanda con respecto a las presuntas violaciones de las leyes de salarios y horas. Si fue empleado de VPET en California mientras realizaba tareas de enfermería en cualquier momento durante el Período de la Clase y no elige excluirse de la Clase del Acuerdo, excepto por la liberación de las Reclamaciones PAGA, se considerará que ha entrado en esta Liberación y que ha liberado las Reclamaciones Liberadas descritas anteriormente. Si el Acuerdo no es aprobado por el Tribunal o no se convierte en definitivo por alguna otra razón, la Demanda puede continuar y las liberaciones no tendrán efecto.

VII. ¿Cuál es el siguiente paso?

El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Final sobre la idoneidad, razonabilidad e imparcialidad del Acuerdo, y la solicitud de los Abogados de la Clase para los honorarios de los abogados y el reembolso de los costos documentados del litigio y el Pago del Servicio al Representante de la Clase el 10 de noviembre de 2022 a las 10:00 a.m. en el

Departamento S26 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415.

No es necesario que asista a la Audiencia de Aprobación Final, aunque cualquier Miembro de la Clase Participante puede asistir a la audiencia.

VIII. ¿Cómo puedo obtener información adicional?

Este Aviso solo es un resumen de la Demanda y del Acuerdo. Para obtener más información, puede inspeccionar los archivos del Tribunal y el Acuerdo de Conciliación de Demanda de Acción de Clase (el Acuerdo de Conciliación) en la Oficina del Secretario, Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415, durante el horario habitual del tribunal. También puede ponerse en contacto con los Abogados de la Clase utilizando los datos de contacto que se indican arriba para obtener más información.

IX. Recordatorio acerca de los plazos.

Los Miembros de la Clase no tienen que tomar ninguna otra acción para participar en el Acuerdo. La fecha límite para presentar una Solicitud de Exclusión es el **17 de septiembre de 2022**. La fecha límite para enviar por correo una objeción al Administrador del Acuerdo es el **17 de septiembre de 2022**. Estos plazos se aplicarán de manera rigurosa.

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