

Larry W. Lee [CSB No. 228175]
lwlee@diversitylaw.com
Kristen M. Agnew [CSB No. 247656]
agnew@diversitylaw.com
Nicholas Rosenthal [CSB No. 268297]
nrosenthal@diversitylaw.com
DIVERSITY LAW GROUP, P.C.
515 S. Figueroa Street, Suite 1250
Los Angeles, CA 90071
Tel: (213) 488-6555 | Fax: (213) 488-6554

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

Attorneys for Plaintiffs, on a representative basis and on behalf of all others similarly situated
[Additional Counsel on following page]

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

JODIE BLANTON JR., YAZMIN CORTES,
and GABRIELA ESCRIBA, individually, on
a representative basis, and on behalf of all
others similarly situated;

Plaintiffs,

vs.

COMMUNICATIONS TEST DESIGN,
INC., a Pennsylvania Corporation; and DOES
1 through 20, inclusive;

Defendants.

Case No.: STK-CV-UOE-2021-0005136
*[Assigned to Hon. Judge Robert T. Waters,
Dept. 11B, for all purposes]*

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

Complaint filed: June 7, 2022

1 William L. Marder, Esq. [CSB No. 170131]
2 POLARIS LAW GROUP
3 501 San Benito Street, Suite 200
4 Hollister, CA 95023
5 Tel: (831) 531-4214 | Fax: (831) 634-0333

6 David G. Spivak [CSB No. 179684]
7 *david@spivaklaw.com*
8 THE SPIVAK LAW FIRM
9 8605 Santa Monica Blvd, PMB 42554
10 West Hollywood CA 90069
11 Tel: (213) 725-9094 | Fax: (213) 634-2485

12 Louis M. Benowitz [CSB 262300]
13 *louis@benowitzlaw.com*
14 BENOWITZ LAW CORPORATION
15 8605 Santa Monica Boulevard, PMB 97638
16 West Hollywood CA 90069
17 Tel: (818) 839-9610 | Fax: (818) 839-9610

18 Benjamin J. Smith [CSB 266712]
19 *Benjy@thesmithlawcorp.com*
20 SMITH LAW
21 4515 Van Nuys Blvd., Ste 302
22 Sherman Oaks CA 91403-5799
23 Tel: (818) 839-9607 | Fax: (818) 839-9700

24 Attorneys for Plaintiffs, on a representative basis and on behalf of all others similarly situated
25
26
27
28

1 I, Karen Hernandez, declare as follows:

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

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

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

24 4. On February 28, 2023, ILYM Group received the Court approved text for the Notice Packet
25 from Counsel for Defendants. ILYM Group prepared a draft of the formatted Notice Packet, which was
26 approved by the Parties’ Counsel.

27 5. By April 24, 2023, ILYM Group received the class data files from Counsel for Defendants,
28 which contained the name, personnel number, social security number, last known mailing address, last

1 known telephone number and employment dates for each Settlement Class Member. The data files were
2 uploaded to our database and checked for duplicates and other possible discrepancies. The Class List
3 contained 7,638 individuals.

4 6. As part of the preparation for mailing, all 7,638 names and addresses contained in the Class
5 List were then processed against the National Change of Address (“NCOA”) database, maintained by the
6 United States Postal Service (“USPS”), for purposes of updating and confirming the mailing addresses of
7 the Settlement Class Members before mailing of the Notice Packet. The NCOA contains requested change
8 of addresses filed with the USPS. To the extent that an updated address was found in the NCOA database,
9 the updated address was used for the mailing of the Notice Packet. To the extent that no updated address
10 was found in the NCOA database, the original address provided by Counsel for Defendants was used for
11 the mailing of the Notice Packet.

12 7. On June 20, 2023, the Notice Packet was mailed, via U.S First Class Mail, to all 7,638
13 individuals contained in the Class List. Attached hereto, as **Exhibit A**, is a true and correct copy of the
14 mailed Notice Packet.

15 8. On June 20, 2023, ILYM launched the website, www.ilymgroup.com/CTDI. This website
16 has been and will continue to be available through the entirety of the notice period.

17 9. On June 29, 2023, and every week thereafter for a total of 4 weeks, a publication was made
18 to the Lincoln News Messenger. Attached hereto, as **Exhibit B**, is a true and correct copy of the published
19 notice.

20 10. As of the date of this declaration, 171 Notice Packets have been returned to our office as
21 undeliverable. Of the 171 returned Notice Packets, 14 were returned with a forwarding address. ILYM
22 Group performed a computerized skip trace on the 157 returned Notice Packets that did not have a
23 forwarding address, in an effort to obtain an updated address for the purpose of re-mailing the Notice Packet.
24 As a result of this skip trace, 100 updated addresses were obtained and the Notice Packets were promptly
25 re-mailed to those Settlement Class Members, via U.S First Class Mail.

26 11. As of the date of this declaration, a total of 114 Notice Packets have been re-mailed.
27 Specifically, 100 have been re-mailed as a result of ILYM Group’s skip tracing efforts.

28 12. As of the date of this declaration, a total of 57 Notice Packets have been deemed

undeliverable. Specifically, 57 have been deemed undeliverable as no updated address was found notwithstanding the skip tracing.

13. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any requests for exclusion. The deadline to request exclusion from the Settlement is August 4, 2023.

14. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any objections to the Settlement. The deadline to file an objection to the Settlement is August 4, 2023.

15. As of the date of this declaration, ILYM Group will report a total of 7,638 Participating Claimants, representing 100% of the 7,638 Settlement Class Members.

16. Participating Claimants will receive a proportional share of the Net Settlement Fund through individual settlement payments, calculated by a pro-rata formula, based on the number of qualifying days worked by Class Members during the Class Period. The Net Settlement Amount is the amount remaining after deduction of the Court-approved payments from the Gross Settlement Amount for Class Counsel Fees, Class Counsel Costs, the Class Representative Service Payments, ILYM Group Fees, LWDA and the PAGA allocation to Aggrieved Employees, e.g.,

Gross Settlement Fund	\$ 2,000,000.00
Class Counsel Fees	\$ 700,000.00
Class Counsel Costs	\$ 23,765.56
Class Representative Service Payments - Jodie Blanton, Jr.	\$ 15,000.00
Class Representative Service Payments – Yazmin Cortes	\$ 15,000.00
Class Representative Service Payment- Gabriela Escriba	\$ 15,000.00
ILYM Group Fees	\$ 71,350.00
LWDA	\$ 150,000.00
PAGA Allocation to Aggrieved Employees	\$ 50,000.00
Net Settlement Fund	\$ 959,884.44

To determine a Participating Claimant's individual settlement award payment, the distribution shall be divided among all Class Members on a pro rata basis, based on the ratio of the Applicable Workweeks worked by each Class Member during the Class Period, to the total number of Applicable Workweeks worked by all Class Members during the Class Period. Based on these calculations, the Participating

1 Claimants will receive an estimated average gross payment of \$125.67, with the estimated highest gross
2 payment being \$880.49, and the estimated lowest gross payment being \$5.34.

3 17. ILYM Group's total fees and costs for services in connection with the administration of this
4 Settlement, which includes fees and costs incurred to-date, as well as anticipated fees and costs for
5 completion of the settlement administration, are \$71,350.00. ILYM Group's work in connection with this
6 matter will continue with the calculation of the settlement award payments, issuance and mailing of the
7 settlement award checks, the necessary tax filing and reporting on such payments, and any other tasks that
8 the Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM Group to perform.

9 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
10 that the foregoing is true and correct to the best of my knowledge and that this Declaration was executed
11 this 25th day of July 2023, at Tustin, California.

12
13
14 
KAREN HERNANDEZ

EXHIBIT “A”

NOTICE OF SETTLEMENT OF CLASS AND REPRESENTATIVE ACTION

Blanton et al. v. Communications Test Design, Inc.
Superior Court of the State of California, County of San Joaquin
Case No. STK-CV-VOE-2021-5136

To: all current and former non-exempt employees who worked at a CTDI Facility in California at any time between June 19, 2019, and August 7, 2022, including Direct Hires of CTDI and Temporary Employees (the “Class”):

As used herein, “Direct Hires” refers to individuals hired directly by CTDI and employed to work at a CTDI Facility, whereas “Temporary Employees” refers to individuals who were employed by a Staffing Agency and assigned to work at a CTDI Facility in California. Both Direct Hires and Temporary Employees who worked at a CTDI Facility in California between June 19, 2019 and August 7, 2022 (the “Class Period”) are included in this Settlement and collectively referred to as “Class Members.”

THIS NOTICE is of a proposed settlement of a class action and representative 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 August 23, 2023 at 9:00 a.m. 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.

«First_Name» «Last_Name»
«Address_1»
«City», «State» «Zip»

You have been identified as a Class Member and Aggrieved Employee in the above lawsuit. Under the terms of the proposed settlement, you are estimated to receive approximately **\$«Total_Estimated_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 may be more or less than this estimate. Your estimate is based on the number of Weeks Worked by you at a CTDI Facility in California during the Class Period. Your options and eligibility requirements for receiving payments are described below.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING AND RECEIVE A SETTLEMENT PAYMENT	If you want to receive your full settlement payment, then no further action is required on your part. You will automatically receive your settlement payment from the Settlement Administrator if the Settlement receives final approval by the Court. You will be bound by the terms of the Settlement Agreement and will give up your right to sue on the Released Class Claims described in Section IV.
EXCLUDE YOURSELF	If you do not wish to participate in the settlement of the Class Claims, you may “opt-out” of the settlement of the Class Claims. If you choose to opt-out, you must submit a Request for Exclusion from the Settlement Class by August 4, 2023 (see Section V for more details on how to opt-out). If you opt-out of the settlement of the Class Claims, you will no longer be a Class Member, and you will (1) <u>not</u> receive any settlement payment for the Class Claims, but you will preserve your right to pursue the Settled Class Claims described in Section IV subject to applicable statutes of limitations, and (2) be barred from filing an objection to the settlement. You still will receive a payment as part of the civil penalties paid pursuant to the California Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”) and will release your claims for such civil penalties.
OBJECT	If you decide to object to the settlement with respect to the Settled Class Claims because you find it unfair or unreasonable, you must submit an objection stating why you object to the settlement by August 4, 2023 (see Section V for more details on how to object).
DISPUTE YOUR NUMBER OF PAY PERIODS CREDITED	If you believe the number of weeks that you were credited with working during the Class Period is incorrect, you may submit a written dispute to the Settlement Administrator (see Section IV for more details on how to dispute your credited weeks). CTDI’s records will be presumed correct, but you may provide evidence to the Settlement Administrator showing that the Weeks Worked calculation is inaccurate.

I. Why did I get this Notice?

The Court has granted preliminary approval of a proposed settlement (the “Settlement”) in *Blanton v. Communications Test Design, Inc., et al.*, San Joaquin County Superior Court Case No. STK-CV-VOE-2021-5136 (the “Lawsuit”). Because your rights may be affected by the Settlement, it is important that you read this notice carefully.

You received this notice because the records show that you were employed and worked at a CTDI Facility, either as a Direct Hire or Temporary Employee, as a non-exempt employee (meaning you were paid hourly or otherwise eligible for overtime pay) at some point between June 19, 2019, and August 7, 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 meet the definition of a Class Member and received this Notice, 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?

Three Plaintiffs/Class Representatives (who are current and former employees of CTDI and Staffing Agencies) filed class and representative action lawsuits against CTDI on behalf of the Class Members. All of the Plaintiffs joined forces and agreed to combine their actions into one action. To that end, a Consolidated Complaint was filed on about January 26, 2023, combining all three cases into one case (which will be referred to as the “Action” or “Lawsuit”). The pending Action alleges the following Class Claims against CTDI on behalf of the Class Members: (a) failure to pay minimum wages, regular wages and/or overtime pay (including any theory of failure to pay any and all wages for all time worked or earned); (b) failure to provide or pay premium payments for meal periods; (c) failure to provide or pay premium payments for rest periods; (d) failure to reimburse business expenses; (e) failure to provide complete and accurate wage statements; (f) failure to pay wages upon termination; (f) violations of the California Business & Professions Code §§ 17200 *et seq.*, (g) failure to provide, pay, and/or post sick pay at the appropriate rate of pay, and (h) reimbursement of business expenses (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 19, 2020, to August 7, 2022 (“PAGA Period”).

CTDI has denied, and continues to deny, the factual and legal allegations in the Lawsuit and believes that it has valid defenses to Plaintiffs’ claims. By agreeing to settle, CTDI 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 and/or a representative action. CTDI has agreed to settle the case as part of a compromise with Plaintiffs and the Class Members.

The Court has not ruled on the merits of Plaintiffs’ claims. 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, CTDI and Plaintiffs 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 with a respected and experienced mediator, who is also a retired judge. 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 Representatives and Class Counsel support this Settlement. Among the reasons for their support are the defenses to liability potentially available to CTDI, the risk of denial of class certification or representative status, the inherent risk of trial on the merits, and the delays and uncertainties associated with litigation.

If you are still employed as a Direct Hire or Temporary Employee, this Settlement will not affect your employment. California law strictly prohibits unlawful retaliation. Further, CTDI 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 as to the Class Claims, his/her share of the settlement of the Class Claims will be paid to those who do participate.

III. Who are the Relevant attorneys?

<u>Attorneys for the Class Members</u> <u>(“Class Counsel”):</u>	<u>Attorneys for CTDI:</u>
Brian Mankin, Esq. <i>brian@LMLfirm.com</i> Misty Lauby, Esq. <i>misty@LMLfirm.com</i> Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444 David Spivak <i>david@spivaklaw.com</i> The Spivak Law Firm 8605 Santa Monica Bl PMB 42554 West Hollywood CA 90069 Tel: (213) 725-9094 Larry Lee <i>lwlee@diversitylaw.com</i> Nicholas Rosenthal <i>nrosenthal@diversitylaw.com</i> Diversity Law Group, P.C. 515 S. Figueroa Street, Suite 1250 Los Angeles, CA 90071 Tel: (213) 488-6555	James Hart Leah Peterson Littler Mendelson P.C. 18565 Jamboree Road, Suite 800 Irvine, California 92612 Tel: (949) 705-3000

IV. What are the terms of the Settlement?

On February 22, 2023, the Court certified a class, for settlement purposes only, of all current and former non-exempt employees who worked at a CTDI Facility in California at any time during the Class Period, including Direct Hires and Temporary Employees (the “Settlement Class” or “Class Members”) and approved a representative class of all current and former non-exempt employees who worked at a CTDI Facility in California at any time during the PAGA Period, including Direct Hires of CTDI and Temporary Employees (“Aggrieved Employees”). Class Members who do not opt out of the Settlement Class, pursuant to the procedures set forth in this Notice, will become “Participating Class Members” and will be mailed Settlement checks, and in exchange will be bound by the Settlement and release of certain wage and penalty claims against CTDI.

Without admitting any wrongdoing, CTDI has agreed to pay \$2,000,000 (the “Gross Settlement Amount”) to fully resolve all claims in the Lawsuit. The Parties agreed to the following payments from the Gross Settlement Amount:

Settlement Administration Costs. The Court has approved 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, approximately \$71,350 will be paid from the Gross 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 PAGA Employees and the State of California for alleged Labor Code violations. Under the Settlement, \$200,000 of the Gross Settlement Amount will be allocated to Plaintiffs’ PAGA Claims. Of this amount, \$150,000 will be paid to the LWDA in satisfaction of the claims for civil penalties under PAGA, and the remaining \$50,000 will be divided between all Aggrieved Employees based on the number of weeks worked during the PAGA Period, regardless of their receipt of payments for settlement of the Class Claims. You do not have the right to opt-out or exclude yourself from receiving the civil penalties paid to pursuant to PAGA. Aggrieved Employees includes “all current and former non-exempt employees who worked at a CTDI Facility in California at any time during the PAGA Period, including Direct Hires of CTDI and Temporary Employees.” Review the information on the following page to determine if you are an Aggrieved Employee and eligible to receive a share of the \$50,000 allocation:

Do you Qualify as an Aggrieved Employee?	Weeks Worked as an Aggrieved Employee	Your Share of PAGA Penalties
«PAGA_YESNO»	«Total_PAGA_Weeks»	«Total_PAGA_Weeks1»

Service Payment to Class Representatives. Class Counsel will ask the Court to award the Class Representatives a Service Payment to compensate them for their service and extra work provided on behalf of the Class Members and in exchange for a general release of claims totaling \$15,000 each to Yazmin Cortes, Jodie Blanton, Jr., and Gabriela Escriba. The Class Representatives also will receive their individual share of the Settlement as Class Members.

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 Gross 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 35 percent of the common fund Gross Settlement Amount (which is \$700,000) 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 \$30,000 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 Gross 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 \$953,650. Individual Settlement Payments to Class Members will be calculated and apportioned from the Net Settlement Amount based on the number of weeks a Class Member is credited with working during the Class Period. A Class Member is credited with one Week Worked each time the Class Member works at least one shift in a week as a Direct Hire or Temporary Employee in a CTDI Facility in California. Specific calculations of Individual Settlement Payments will be made as follows: the Settlement Administrator will divide the total Weeks Worked by all Settlement Class Members into the Net Settlement Amount to determine a per "Workweek Value." The Workweek Value will be multiplied by the number of Weeks Worked by each Settlement Class Member during the Class Period to determine the Individual Settlement Payment, prior to legal deductions/withholdings, for each Class Member. If any 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).

Weeks Worked as a Class Member During the Class Period	Your Share of the Net Settlement Amount
«Total_Class_Weeks»	«Total_Class_Weeks1»

Disputes to Pay Periods Credited. For each Settlement Class Member, the Weeks Worked at a CTDI Facility during the Class Period will be calculated from available records. These records indicate that you worked for «**Total_Class_Weeks**» **Work Weeks** at a CTDI Facility during the Class Period. If you disagree with this number, you may submit evidence to the Settlement Administrator on or before August 4, 2023, with documentation to establish the number of eligible Workweeks you claim to have actually worked at a CTDI Facility in California between June 19, 2019, and August 7, 2022. **DOCUMENTATION SENT TO THE SETTLEMENT ADMINSTRATOR WILL NOT BE RETURNED OR PRESERVED; DO NOT SEND ORIGINALS.** The Settlement Administrator will render a final decision.

Payments to Class Members. After the Court grants Final Approval of the Settlement and after Judgment is entered, settlement checks will be mailed to all Participating Class Members who did not timely request to be excluded. For those Aggrieved Employees who requested to be excluded from the settlement of the Class Claims, their settlement checks will be for their share of PAGA civil penalties only for release of the PAGA Claims, and they will not include any payment for settlement of the Class Claims. Participating Class Members and Aggrieved Employees will have 180 days from the issuance of the last check to cash all of the checks. 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, disability premiums, and unemployment insurance 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, CTDI 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 (aka the “Settled Class Claims”). Once the Court approves the proposed Settlement and enters Judgment, and CTDI funds the Settlement, then the Settlement Agreement will bind all Class Members who have not opted out of the Settlement and will bar them from bringing the Class Claims against Defendant CTDI and the Released Parties (defined below). Specifically, the Participating Class Members will fully release and discharge the Released Parties of any and all causes of action and claims, charges, complaints, liens, demands that were alleged in the Consolidated Complaint or reasonably could have been alleged based on the allegations, the facts, statutory citation and/or legal theories contained in the Consolidated Complaint, including all of the following claims for relief: (a) failure to pay minimum wages, regular wages and/or overtime pay (including any theory of failure to pay any and all wages for all time worked or earned); (b) failure to provide or pay premium payments for meal periods; (c) failure to provide or pay premium payments for rest periods; (d) failure to reimburse business expenses; (e) failure to provide complete and accurate wage statements; (f) failure to pay wages upon termination; (g) violations of the California Business & Professions Code §§ 17200 *et seq.* (g) failure to provide, pay, and/or post sick pay at the appropriate rate of pay, and (h) reimbursement of business expenses. These claims include, but are not limited to, California Labor Code sections 201, 202, 203, 226, 226.7, 227.3, 246, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, and 2802 and all related provisions of the California Code of Regulations, the California Industrial Wage Orders, the California Business & Professions Code sections 17200 *et seq.* The release of the foregoing claims, extends to all theories of relief regardless of whether the claim is, was or could have been alleged as separate claims, causes of action, lawsuits or based on other theories of relief, or different right or duty of an alleged statute, whether under federal law, state law or common law (including, without limitation, as violations of the California Labor Code, the Wage Orders, applicable regulations, and California’s Business and Professions Code section 17200). “Settled Class Claims” includes all types of relief available for the above-referenced claims, including, without limitation, any claims for damages, restitution, losses, penalties, fines, liens, attorneys’ fees, costs, expenses, debts, interest, injunctive relief, declaratory relief, or liquidated damages. The time period governing these Settled Class Claims shall be at any time from June 19, 2019, through August 7, 2022 (“Class Period”).

Release of PAGA Claims (aka the “Settled PAGA Claims”). Also upon the Court’s approval of the Settlement, entry of Judgment, and Communications Test Design, Inc.’s funding of the Settlement Amount, the Settlement Agreement will bind the LWDA, Plaintiff, and all Aggrieved Employees, and will bar them from bringing PAGA claims against CTDI and the Released Parties based on the facts stated in the Consolidated Complaint and in Plaintiffs’ notice letters to the LWDA (including any amendments thereto), or reasonably could have been alleged based on the allegations, the facts, statutory citation and/or legal theories under the PAGA contained in the Consolidated Complaint, including all of the following claims for relief: (a) failure to pay minimum wages, regular wages and/or overtime pay (including any theory of failure to pay any and all wages for all time worked or earned); (b) failure to provide or pay premium payments for meal periods; (c) failure to provide or pay premium payments for rest periods; (d) failure to reimburse business expenses; (e) failure to provide complete and accurate wage statements; (f) failure to timely pay each week; (g) failure to pay wages upon termination; (h) failure to provide safe and healthful working conditions, (i) failure to provide, pay, and/or post sick pay at the appropriate rate of pay, and (j) reimbursement of business expenses. These claims include, but are not limited to, California Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 226, 226.7, 227.3, 246, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, and 2802 and all related provisions of the California Code of Regulations, and the California Industrial Wage Orders. The time period governing the Settled PAGA Claims shall be any time during the PAGA Period. The Settled PAGA Claims do not release any potential claims for wages or statutory penalties.

Released Parties. “Released Parties” means Defendant CTDI and its affiliated companies, parents, members, subsidiaries, related companies and business concerns, past and present, including their predecessors and successors, and each of them, as well as each of their insurers, partners, trustees, directors, owners, shareholders, officers, agents, attorneys, servants, joint employers and employees, temporary service providers and Staffing Agencies employing Temporary Employees, past and present, and each of them and anyone acting in concert with foregoing.

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 Communications Test Design, Inc., who will not take any adverse employment action against you based on your participation in the Settlement.

- B. **Exclude Yourself from the Class Claims in the Settlement.** If you **do not** wish to take part in the release of the Class Claims in the Settlement, you may exclude yourself by sending to the Settlement Administrator a “Request for Exclusion from the Class Claims in the Class Action Settlement” letter postmarked no later than August 4, 2023 with your full name, address, telephone number, last four digits of your social security number or your date of birth, and signature. The Request for Exclusion should state:

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

Send the Request for Exclusion directly to the Settlement Administrator, ***Blanton, et al. v. Communications Test Design, Inc.***, c/o ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031, Tustin CA 92781, **postmarked no later than August 4, 2023.** 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 the Class Claims, including the right to object, appeal or comment on the Settlement; (2) will not be entitled to receive any money for the Class Claims under this Settlement; and (3) will not be bound by this Settlement, or the Judgment, with respect to the Class Claims. You still will be bound by this Settlement with respect to the release of the PAGA Claims.

- C. **Object to Settlement.** You also have the right to object to the terms of the Settlement with respect to the Class Claims 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 to the Class Claims portion of the Settlement, you must submit a written objection stating your full name, address, telephone number, dates of employment at Communications Test Design, Inc., 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. 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, ***Blanton, et al. v. Communications Test Design, Inc.***, c/o ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031, Tustin CA 92781, **by no later than August 4, 2023.** Objections that do not include all required information, or that are not submitted timely, may not be considered by the Court. **You need not object to the Settlement if you only dispute the number of Weeks Worked.**

If you choose to object to the Class Claims portion of the Settlement, you may also appear at the Final Approval Hearing scheduled for August 23, 2023 at 9:00 a.m., in Department 11B of the San Joaquin County Superior Court, located at 180 E Weber Ave, Stockton, CA 95202. 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 August 4, 2023. 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. If you submit an

objection and a request for exclusion (opt out request), the objection will be ignored and request for exclusion will be operative.

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 Communications Test Design, Inc. or worked as a temporary worker and were placed at Communications Test Design, Inc. in California at any time during the Class Period and do not elect to exclude yourself from the Settlement Class, you will be deemed to have entered into this Release and to have released the Settled Class Claims (described above in section IV above). All Aggrieved Employees will be deemed to have entered into a release of the Settled PAGA 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 and payments will not be made.

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 Representatives on August 23, 2023 at 9:00 a.m., in Department 11B of the San Joaquin County Superior Court, located at 180 E Weber Ave, Stockton, CA 95202.

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 at Office of the Clerk, San Joaquin County Superior Court, 180 E Weber Ave, Stockton, CA 95202, 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 from the Settled Class Claims is August 4, 2023. The deadline for mailing an objection to the Settlement Administrator is August 4, 2023. These deadlines will be strictly enforced.

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

NOTIFICACIÓN RELATIVA A UN ACUERDO COLECTIVO DE ACCIÓN REPRESENTATIVA

Blanton y otros contra Communications Test Design, Inc.
Tribunal Superior del Estado de California, Condado de San Joaquín
Caso No. STK-CV-VOE-2021-5136

Para: todos los empleados y ex-empleados no exentos que trabajaron en una Instalación de CTDI en California en algún momento entre el 19 de junio de 2019 y el 7 de agosto de 2022, incluidas las Contrataciones Directas de CTDI y los Empleados Temporales (el "Colectivo"):

Tal como se menciona en el presente, "Contrataciones Directas" se refiere a las personas contratadas directamente por CTDI para trabajar en una Instalación de CTDI, mientras que "Empleados Temporales" se refiere a las personas que fueron contratadas por una Agencia de Empleo y asignadas para trabajar en una Instalación de CTDI en California. Tanto los Contratados Directos como los Empleados Temporales que trabajaron en una Instalación de CTDI en California entre el 19 de junio de 2019 y el 7 de agosto de 2022 (el "Período del Colectivo") están incluidos en este Acuerdo y se los denomina colectivamente como "Miembros del Colectivo."

LA PRESENTE NOTIFICACIÓN se refiere a un acuerdo propuesto en una demanda colectiva y representativa, y al anuncio de una vista judicial a la que usted puede decidir asistir. Sus derechos pueden verse afectados por los procedimientos legales de esta acción. El Tribunal celebrará una audiencia el 23 de agosto de 2023 a las 9:00 a.m. para decidir si se debe aprobar el acuerdo propuesto (la "Audiencia de Aprobación Definitiva"). Usted puede tener derecho a recibir un pago en virtud de los términos de este acuerdo de acción colectiva contenidos en el Acuerdo de Conciliación.

«First_Name» «Last_Name»

«Address_1»

«City», «State» «Zip»

Usted ha sido identificado como Miembro del Colectivo y Empleado Agraviado en la demanda antes mencionada. Según los términos de la transacción extrajudicial propuesta, se estima que recibirá aproximadamente \$«Total_Estimated_Amount» como su cuota de la Transacción Extrajudicial en caso de que el Tribunal apruebe la transacción extrajudicial en su totalidad. Tenga en cuenta que esto es sólo una estimación. Su cuota real puede ser mayor o menor que esta estimación. Su estimado se basa en el número de Semanas Trabajadas en una Instalación de CTDI en California durante el Período del Colectivo. Sus opciones y requisitos de elegibilidad para recibir pagos se describen a continuación.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN EL PRESENTE ACUERDO	
NO HACER NADA Y RECIBIR EL PAGO DEL ACUERDO	Si desea recibir la totalidad del pago del acuerdo, no es necesario que realice alguna otra acción. Recibirá automáticamente el pago del acuerdo por parte del Administrador del Acuerdo si el Acuerdo recibe la aprobación definitiva del Tribunal. Usted quedará vinculado por los términos del Acuerdo de Conciliación y renunciará a su derecho a entablar una demanda en relación con las Reclamaciones Colectivas Exoneradas descritas en la Sección IV.
EXCLUIRSE A SÍ MISMO	Si no desea participar en el acuerdo de las Reclamaciones Colectivas, puede "optar por excluirse" del acuerdo de las Reclamaciones Colectivas. Si opta por excluirse, debe presentar una Solicitud de Exclusión Voluntaria de las Reclamaciones Colectivas antes del 4 de agosto de 2023 (consulte la Sección V para obtener más información sobre cómo excluirse). Si opta por excluirse de la transacción extrajudicial de las Reclamaciones Colectivas, dejará de ser un Miembro del Colectivo y (1) no recibirá ningún pago de la transacción extrajudicial por la Demanda Colectiva, pero conservará su derecho a presentar las Reclamaciones Colectivas Transigidas descritas en la Sección IV con sujeción a las leyes de prescripción aplicables, y (2) no podrá presentar una objeción a la transacción extrajudicial. Aún así, recibirá un pago como parte de las sanciones civiles pagadas en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados de California de 2004 ("PAGA") y renunciará a sus reclamaciones por dichas sanciones civiles.
OBJETAR	Si decide objetar a la transacción extrajudicial con respecto a las Reclamaciones Colectivas Acordadas porque la considera injusta o irrazonable, debe presentar una objeción indicando por qué objeta a la transacción extrajudicial antes del 4 de agosto de 2023 (consulte la Sección V para obtener más detalles sobre cómo objetar).
DISPUTAR EL NÚMERO DE PERÍODOS DE PAGO ACREDITADOS	Si cree que el número de semanas que se le acreditaron como trabajadas durante el Período del Colectivo es incorrecto, puede presentar una disputa por escrito al Administrador del Acuerdo (consulte la Sección IV para obtener más detalles sobre cómo disputar sus semanas acreditadas). Se presumirá que los registros de CTDI son correctos, pero usted puede proporcionar evidencias al Administrador del Acuerdo que demuestren que el cálculo de las Semanas Trabajadas es inexacto.

I. ¿Por qué he recibido esta Notificación?

El Tribunal ha concedido la aprobación preliminar de un acuerdo propuesto (el "Acuerdo") entre *Blanton y otros contra Communications Test Design, Inc.*, Caso del Tribunal Superior del Condado de San Joaquin N° STK-CV-VOE-2021-5136 (la "Demanda"). Debido a que sus derechos pueden verse afectados por el Acuerdo, es importante que lea la presente notificación detenidamente.

Usted recibió la presente Notificación porque los registros muestran que estuvo contratado y trabajó en una Instalación de CTDI, ya sea como Empleado de Contratación Directa o Temporal, como empleado no exento (lo que significa que se le pagó por hora o que de otro modo fue elegible para el pago de horas extra) en algún momento entre el 19 de junio de 2019 y el 7 de agosto de 2022 ("Período del Colectivo"). El Tribunal ordenó que se le envíe la presente Notificación porque usted puede tener derecho a recibir dinero en virtud del Acuerdo y porque el Acuerdo afecta sus derechos legales.

NO ES NECESARIO REALIZAR ALGUNA ACCIÓN PARA RECIBIR DINERO EN VIRTUD DEL ACUERDO: si cumple con la definición de Miembro del Colectivo y recibió esta Notificación, usted está automáticamente incluido en el acuerdo y no necesita realizar ninguna otra acción para recibir un pago.

El propósito de la presente Notificación 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?

Tres Demandantes/Representantes del Colectivo (que son empleados y ex-empleados de CTDI y de las Agencias de Asignación de Personal) presentaron demandas colectivas y representativas contra CTDI en nombre de los Miembros del Colectivo. Todos los demandantes unieron sus fuerzas y acordaron combinar sus acciones en una sola. Con ese fin, se presentó una Demanda Consolidada alrededor del 26 de enero de 2023, combinando los tres casos en un solo caso (al que se hará referencia como la "Acción" o "Demanda"). La Demanda pendiente alega las siguientes Reclamaciones Colectivas contra CTDI en nombre de los Miembros del Colectivo: (a) incumplimiento en el pago de salarios mínimos, salarios regulares y/o pago de horas extras (incluida cualquier teoría de incumplimiento en el pago de todos y cada uno de los salarios por todo el tiempo trabajado o devengado); (b) incumplimiento en el suministro o pago de primas por períodos de comida; (c) incumplimiento en el suministro o pago de primas por períodos de descanso; (d) incumplimiento en el reembolso de gastos comerciales; (e) incumplimiento de la obligación de facilitar extractos salariales completos y exactos; (f) incumplimiento de la obligación de abonar los salarios en caso de terminación (f) violación de los Artículos 17200 y siguientes del Código de Comercio y Profesiones de California; (g) incumplimiento de la obligación de facilitar, abonar y/o contabilizar el pago por enfermedad a la tarifa salarial adecuada; y (h) reembolso de gastos comerciales (las "Reclamaciones Colectivas"). La Demanda también solicitaba sanciones civiles en nombre de la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (LWDA, por sus siglas en inglés). Las reclamaciones de sanciones civiles se denominan "Reclamaciones PAGA" y el período relevante para las Reclamaciones PAGA abarca desde el 19 de marzo de 2020 hasta el 7 de agosto de 2022 ("Período PAGA").

CTDI ha negado, y continúa negando, las alegaciones de hecho y de derecho en la Demanda y cree que tiene defensas válidas contra las reclamaciones de los Demandantes. Al acordar llegar a un acuerdo, CTDI no está admitiendo responsabilidad en alguna de las alegaciones de hecho o reclamaciones en el caso o que el caso pueda o deba proceder como una acción colectiva y/o una acción representativa. CTDI ha acordado resolver el caso como parte de un compromiso con los Demandantes y los Miembros del Colectivo.

El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fundamento de las reclamaciones de los Demandantes. Y, al aprobar el Acuerdo y emitir esta Notificación, el Tribunal no está sugiriendo qué parte ganaría o perdería el presente caso si fuera a juicio. Sin embargo, para evitar gastos adicionales, inconvenientes y riesgos de un litigio continuado, CTDI y los Demandantes han llegado a la conclusión de que lo mejor para sus respectivos intereses y para los intereses del Grupo del Acuerdo es llegar a un acuerdo sobre la Demanda en los términos resumidos en esta Notificación. Después de proporcionar amplia información a los Abogados del Colectivo, se llegó al Acuerdo tras una mediación en condiciones de igualdad con un mediador respetado y experimentado, que también desempeña el cargo de juez jubilado. En estas negociaciones, ambas partes reconocieron el riesgo sustancial de que el Tribunal fallara en su contra en el juicio y determinaron que el Acuerdo Propuesto era una buena opción para resolver las reclamaciones en disputa.

Los Representantes del Colectivo y los Abogados del Colectivo apoyan este Acuerdo. Entre las razones de su apoyo se encuentran las defensas de responsabilidad disponibles potencialmente para CTDI, el riesgo de denegación de la certificación del colectivo o de la condición de representante, el riesgo inherente de juicio sobre el fundamento, y los retrasos e incertidumbres asociados con el litigio.

Si usted continúa trabajando como Empleado de Contratación Directa o Temporal, el presente Acuerdo no afectará a su empleo. La ley de California prohíbe estrictamente las represalias ilegales. Además, CTDI no tomará ninguna medida adversa contra ningún Miembro del Colectivo ni tomará represalias ni discriminará de ninguna otra manera a ningún Miembro del Colectivo debido a su participación o decisión de no participar en este Acuerdo. Si un Miembro del Colectivo no participa en cuanto a las Reclamaciones Colectivas, su cuota del acuerdo de las Reclamaciones Colectivas se pagará a aquellos que sí participen.

III. ¿Quiénes son los abogados pertinentes?

<u>Abogados de los Miembros del Colectivo ("Abogados del Colectivo"):</u>	<u>Abogados de CTDI:</u>
Abogado, Brian Mankin <i>brian@LMLfirm.com</i> Abogada Misty Lauby. <i>misty@LMLfirm.com</i> Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444 David Spivak <i>david@spivaklaw.com</i> The Spivak Law Firm 8605 Santa Monica Bl PMB 42554 West Hollywood CA 90069 Tel: (213) 725-9094 Larry Lee <i>lwlee@diversitylaw.com</i> Nicholas Rosenthal <i>nrosenthal@diversitylaw.com</i> Diversity Law Group, P.C. 515 S. Figueroa Street, Suite 1250 Los Angeles, CA 90071 Tel: (213) 488-6555	James Hart Leah Peterson Littler Mendelson P.C. 18565 Jamboree Road, Suite 800 Irvine, California 92612 Tel: (949) 705-3000

IV. ¿Cuáles son las condiciones del Acuerdo?

El 22 de febrero de 2023, el Tribunal certificó un colectivo, únicamente para los fines del acuerdo, referente a todos los empleados y ex-empleados no exentos que trabajaron en una Instalación de CTDI en California en algún momento durante el Período del Colectivo, incluidas las Contrataciones Directas y los Empleados Temporales (el "Colectivo del Acuerdo" o los "Miembros del Colectivo") y aprobó un colectivo representativo de todos los empleados y ex-empleados no exentos que trabajaron en una Instalación de CTDI en California en algún momento durante el Período PAGA, incluidas las Contrataciones Directas de CTDI y los Empleados Temporales ("Empleados Agraviados"). Los Miembros del Colectivo que no opten por excluirse del Colectivo del Acuerdo, de conformidad con los procedimientos establecidos en la presente Notificación, pasarán a ser "Miembros del Colectivo Participantes" y se les enviarán por correo los cheques del Acuerdo, y a cambio quedarán vinculados por el Acuerdo y la exoneración de ciertos reclamos salariales y de sanciones contra CTDI.

Sin admitir ningún acto ilícito, CTDI ha acordado pagar 2.000.000 \$ (el "Monto Bruto del Acuerdo") para resolver completamente todas las reclamaciones de la Demanda. Las Partes acordaron los siguientes pagos del Monto Bruto del Acuerdo:

Costes de Administración del Acuerdo. El Tribunal ha aprobado que ILYM Group, Inc. actúe como "Administrador del Acuerdo", quien le está enviando esta Notificación y realizará muchas otras tareas relacionadas con el Acuerdo. En virtud del Acuerdo, se pagarán aproximadamente 71,350 \$ del Monto Bruto del Acuerdo para abonar los Costes de Administración del Acuerdo.

Sanciones a la Agencia de Desarrollo y Fuerza Laboral de California. La Ley de Abogados Generales Privados (PAGA, por sus siglas en inglés) del Código Laboral autoriza a los empleados a presentar demandas para intentar recuperar sanciones

civiles en nombre de otros Empleados PAGA y del Estado de California por supuestas sanciones del Código Laboral. En virtud del Acuerdo, 200.000 \$ del Monto Bruto del Acuerdo se asignarán a las Reclamaciones PAGA de los Demandantes. De este monto, 150.000 \$ se pagarán a la LWDA en satisfacción de las reclamaciones por sanciones civiles en virtud de PAGA, y los restantes 50.000 \$ se dividirán entre todos los Empleados Agraviados en función del número de semanas trabajadas durante el Período PAGA, independientemente de su recepción de pagos para el acuerdo de las Reclamaciones Colectivas. Usted no tiene derecho a optar por excluirse o excluirse voluntariamente de recibir las sanciones civiles pagadas de conformidad con PAGA. Los Empleados Agraviados incluyen a "todos los empleados y ex-empleados no exentos que trabajaron en una Instalación de CTDI en California en algún momento durante el Período PAGA, incluidas las Contrataciones Directas de CTDI y los Empleados Temporales". Revise la información en la página siguiente para determinar si usted es un Empleado Agraviado y reúne los requisitos para recibir una cuota de la asignación de los 50.000 \$:

¿Califica usted como un Empleado Agraviado?	Semanas trabajadas como Empleado Agraviado	Su Cuota de las sanciones PAGA
«PAGA_SINO»	«Total_PAGA_Weeks»	«Total_PAGA_Weeks1»

Pago por servicios a los Representantes del Colectivo. El Asesor Legal del Colectivo solicitará al Tribunal que otorgue a los Representantes del Colectivo un Pago por Servicios para compensarles por sus servicios y trabajo adicional prestados en nombre de los Miembros del Colectivo y a cambio de una exención general de reclamaciones por un total de 15.000 \$ a Yazmin Cortes, Jodie Blanton, Jr. y Gabriela Escriba. Los Representantes del Colectivo también recibirán su cuota individual del Acuerdo como Miembros del Colectivo.

Honorarios y Costes de los Abogados. Los Abogados del Colectivo han estado tramitando la Demanda en nombre de los Miembros del Colectivo en base a honorarios condicionales (es decir, sin recibir ningún pago hasta la fecha) y han estado pagando todos los costes y gastos del litigio. El Tribunal determinará el monto real otorgado a los Abogados del Colectivo como honorarios de abogados, que se pagarán del Monto Bruto del Acuerdo. Los Miembros del Colectivo no son personalmente responsables de ninguno de los honorarios o costes de los abogados del Asesor del Colectivo. Los Abogados del Colectivo solicitarán unos honorarios del 35% del Fondo Común del Importe Bruto del Acuerdo (que asciende a 700.000 \$) como compensación razonable por el trabajo que los Abogados del Colectivo han realizado y seguirán realizando en esta Demanda hasta la finalización del Acuerdo. El Abogado del Colectivo también solicitará el reembolso de hasta 30.000 \$ por los costes en los que incurrió el Abogado del Colectivo en relación con la Demanda.

Cálculo de los Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros del Colectivo. Después de deducir los montos anteriores del Monto Bruto del Acuerdo, el saldo formará el Monto Neto del Acuerdo para su distribución a los Miembros del Colectivo Participantes (que son los Miembros del Colectivo que no optan por la exclusión). El Monto Neto del Acuerdo ascenderá aproximadamente a 953.650 \$. Los Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros del Colectivo se calcularán y se repartirán del Monto Neto del Acuerdo en función del número de semanas de trabajo acreditadas a un Miembro del Colectivo durante el Período de la Demanda Colectiva. A un Miembro del Colectivo se le acredita una Semana Trabajada cada vez que el Miembro del Colectivo trabaja al menos un turno en una semana como Empleado de Contratación Directa o Temporal en una Instalación de CTDI en California. Los cálculos específicos de los Pagos Individuales del Acuerdo se realizarán de la siguiente manera: el Administrador del Acuerdo dividirá el total de Semanas Trabajadas de todos los Miembros del Grupo del Colectivo entre el Monto Neto del Acuerdo para determinar un "Valor por Semana Trabajada". El Valor por Semana Laboral se multiplicará por el número de Semanas Trabajadas de cada Miembro del Colectivo del Acuerdo durante el Período del Colectivo para determinar el Pago Individual del Acuerdo, antes de las deducciones/retenciones legales, para cada Miembro del Colectivo. Si algún Miembro del Colectivo opta por excluirse del Acuerdo, su Pago Individual del Acuerdo se distribuirá entre todos los Miembros del Colectivo Participantes (es decir, aquellos que no opten por excluirse).

Semanas Trabajadas como Miembro del Colectivo Durante el Período del Colectivo	Su Cuota del Monto Neto del Acuerdo
«Total_Class_Weeks»	«Total_Class_Weeks1»

Disputas sobre los Períodos de Pago Acreditados. Para cada Miembro del Colectivo del Acuerdo, las Semanas Trabajadas en un Establecimiento de CTDI durante el Período de la Demanda Colectiva se calcularán a partir de los registros disponibles. Estos registros indican que usted trabajó «**Total_Class_Weeks**» **Semanas de Trabajo** en una Instalación de CTDI durante el Período del Colectivo. Si no está de acuerdo con este número, puede presentar evidencia al Administrador del Acuerdo a más tardar el 4 de agosto de 2023, con documentación para establecer el número de Semanas de Trabajo elegibles que usted afirma haber trabajado realmente en una Instalación de CTDI en California entre el 19 de junio de 2019 y el 7 de agosto de 2022. **LA DOCUMENTACIÓN**

ENVIADA AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO NO SERÁ DEVUELTA NI CONSERVADA; NO ENVÍE ORIGINALES. El Administrador del Acuerdo emitirá una decisión definitiva.

Pagos a los Miembros del Colectivo. Después de que el Tribunal otorgue la Aprobación Definitiva del Acuerdo y después de que se dicte la Sentencia, se enviarán por correo los cheques del acuerdo a todos los Miembros del Colectivo Participantes que no solicitaron oportunamente ser excluidos. Para aquellos Empleados Agraviados que solicitaron ser excluidos de la transacción extrajudicial de las Reclamaciones Colectivas, sus cheques de transacción extrajudicial serán por su parte de las sanciones civiles PAGA sólo para la exoneración de las Reclamaciones PAGA, y no incluirán ningún pago por la transacción extrajudicial de las Reclamaciones Colectivas. Los Miembros del Colectivo Participantes y los Empleados Agraviados dispondrán de 180 días a partir de la emisión del último cheque para cobrar todos los cheques. En caso de que algún Miembro del Colectivo Participante o Empleado Agraviado no cobre a tiempo un cheque del acuerdo, se pondrá una suspensión de pago en el cheque y los fondos se pagarán a la Oficina del Contralor del Estado de California a nombre del Miembro del Colectivo Participante o Empleado Agraviado, para que el Miembro del Colectivo Participante o Empleado Agraviado pueda intentar cobrar los fondos en una fecha posterior.

Asignación e Impuestos. Un tercio (33,33%) del Pago Individual del Acuerdo distribuido a cada Miembro del Colectivo Participante se considerará y declarará como salario (declaración mediante el Formulario W-2). Los dos tercios restantes (66,67%) se considerarán y declararán como intereses y sanciones (Formulario 1099). El Administrador del Acuerdo realizará todas las deducciones habituales y acostumbradas de los Pagos Individuales del Acuerdo que se distribuyan como salarios, incluidas, entre otras, la retención de impuestos estatales y federales, las primas por discapacidad y las primas del seguro de desempleo. No se realizará ninguna deducción de la distribución de intereses y multas; sin embargo, los pagos se declararán en el formulario 1099 del IRS como ingresos. Los pagos por Reclamaciones PAGA se abonarán al cien por ciento (100%) en concepto de sanciones civiles por las que no se retendrán impuestos y cuyo pago se declarará en el Formulario 1099 del IRS. Los Miembros del Colectivo Participantes y los Empleados Agraviados son responsables del tratamiento adecuado del impuesto sobre la renta de los Pagos Individuales del Acuerdo y sus pagos por Reclamaciones PAGA. El Administrador del Acuerdo, CTDI y sus abogados, y los Abogados del Colectivo de la Demanda Colectiva no pueden brindar asesoramiento impositivo y no realizan declaraciones sobre el tratamiento impositivo o el efecto legal de los Pagos Individuales del Acuerdo o los pagos por Reclamaciones PAGA. Los Miembros del Colectivo Participantes y los Empleados Agraviados serán los únicos responsables del pago de cualquier impuesto o multa que se imponga sobre sus Pagos Individuales del Acuerdo o pagos por Reclamaciones PAGA. En consecuencia, los Miembros del Colectivo Participantes y los Empleados Agraviados deben consultar con sus asesores fiscales acerca de las consecuencias fiscales y el tratamiento de los pagos que reciban en virtud del Acuerdo.

Exoneración de las Demandas del Colectivo (también conocidas como las "Reclamaciones Colectivas Acordadas"). Una vez que el Tribunal apruebe el Acuerdo propuesto y dicte Sentencia, y CTDI financie el Acuerdo, entonces el Acuerdo de Conciliación vinculará a todos los Miembros del Colectivo que no hayan optado por excluirse del Acuerdo y les impedirá presentar las Reclamaciones Colectivas contra el Demandado CTDI y las Partes Exoneradas (definidas a continuación). Específicamente, los Miembros del Colectivo Participantes exonerarán y eximirán totalmente a las Partes Exoneradas de todas y cada una de las causas de acción y reclamaciones, cargos, quejas, gravámenes, demandas que se alegaron en la Demanda Consolidada o que razonablemente podrían haberse alegado en base a las alegaciones, los hechos, la citación legal y/o las teorías legales contenidas en la Demanda Consolidada, incluidas todas las siguientes reclamaciones de compensación: (a) incumplimiento en el pago de salarios mínimos, salarios regulares y/o pago de horas extras (incluyendo cualquier teoría de incumplimiento en el pago de todos y cada uno de los salarios por todo el tiempo trabajado o ganado); (b) incumplimiento en la provisión o pago de primas por períodos de comida; (c) incumplimiento en la provisión o pago de primas por períodos de descanso; (d) incumplimiento en el reembolso de gastos de negocio; (e) incumplimiento de la obligación de proporcionar extractos salariales completos y exactos; (f) incumplimiento de la obligación de abonar el salario en caso de terminación de la relación laboral; (g) violación del Artículo 17200 y siguientes del Código de Comercio y Profesiones de California; (h) incumplimiento de la obligación de proporcionar, abonar y/o contabilizar el pago por enfermedad a la tarifa salarial adecuada; y (i) reembolso de gastos comerciales. Estas reclamaciones incluyen, pero no se limitan a, los Artículos 201, 202, 203, 226, 226.7, 227.3, 246, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código Laboral de California y todas las disposiciones relacionadas del Código de Reglamentos de California, las Órdenes de Salarios Industriales de California, los Artículos 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California. La exoneración de las reclamaciones anteriores, se extiende a todas las teorías de desagravio independientemente de si la reclamación es, fue o podría haber sido alegada como reclamaciones separadas, causas de acción, demandas o con base en otras teorías de desagravio, o derecho o deber diferente de un estatuto alegado, ya sea bajo la ley federal, la ley estatal o el derecho común (incluyendo, sin limitación, como violaciones del Código Laboral de California, las Órdenes de Salarios, los reglamentos aplicables, y el Artículo 17200 del Código de Negocios y Profesiones de California). Las "Reclamaciones Colectivas Acordadas" incluyen todos los tipos de compensación disponibles para las reclamaciones mencionadas anteriormente, incluyendo, sin limitación, cualquier reclamación por daños y perjuicios, restitución, pérdidas, sanciones, multas, gravámenes, honorarios de abogados, costes, gastos, deudas, intereses, medidas cautelares, medidas declaratorias o daños y perjuicios liquidados. El período de tiempo que rige estas Reclamaciones Colectivas Acordadas abarcará cualquier momento desde el 19 de junio de 2019 hasta el 7 de agosto de 2022 ("Período del Colectivo").

Exoneración de las Reclamaciones PAGA (también conocidas como las "Reclamaciones PAGA Acordadas"). Asimismo, una vez que el Tribunal apruebe el Acuerdo, se dicte la Sentencia y Communications Test Design, Inc. con el fin de financiar el Monto del Acuerdo, dicho Acuerdo vinculará a la LWDA, al Demandante y a todos los Empleados Agraviados, y les impedirá presentar reclamaciones PAGA contra CTDI y las Partes Exoneradas en base a los hechos expuestos en la Demanda Consolidada y en las cartas de notificación de los Demandantes a la LWDA (incluida cualquier enmienda a las mismas), o que razonablemente podrían haberse alegado en base a las alegaciones, los hechos, la citación estatutaria y/o las teorías legales en virtud de PAGA contenidas en la Demanda Consolidada, incluidas todas las siguientes reclamaciones de compensación: (a) incumplimiento en el pago de salarios mínimos, salarios regulares y/o pago de horas extras (incluyendo cualquier teoría de incumplimiento en el pago de todos y cada uno de los salarios por todo el tiempo trabajado o ganado); (b) incumplimiento en el suministro o pago de primas por períodos de comida; (c) incumplimiento en el suministro o pago de primas por períodos de descanso; (d) incumplimiento en el reembolso de gastos comerciales; (e) incumplimiento de la obligación de proporcionar extractos salariales completos y exactos; (f) incumplimiento de la obligación de pagar puntualmente cada semana; (g) incumplimiento de la obligación de pagar los salarios en caso de terminación de la relación laboral; (h) incumplimiento de la obligación de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables; (i) incumplimiento de la obligación de proporcionar, abonar y/o contabilizar el pago por enfermedad a la tarifa salarial adecuada; y (j) reembolso de gastos comerciales. Estas reclamaciones incluyen, pero no se limitan a los Artículos 201, 202, 203, 204, 226, 226.7, 227.3, 246, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código Laboral de California y todas las disposiciones relacionadas del Código de Reglamentos de California, y las Órdenes de Salarios Industriales de California. El período de tiempo que rige las Reclamaciones PAGA Acordadas corresponde a algún momento durante el Período PAGA. Las Reclamaciones PAGA Acordadas no exoneran de posibles reclamaciones salariales o sanciones legales.

Partes Exoneradas. "Partes Exoneradas" significa que el Demandado CTDI y sus compañías afiliadas, matrices, miembros, subsidiarias, compañías relacionadas y negocios, pasados y presentes, incluyendo sus predecesores y sucesores, y cada uno de ellos, así como cada uno de sus aseguradores, socios, fideicomisarios, directores, propietarios, accionistas, funcionarios, agentes, abogados, servidores, empleadores y empleados conjuntos, proveedores de servicios temporales y Agencias de Empleo que contratan Empleados Temporales, pasados y presentes, y cada uno de ellos y cualquiera que actúe en concierto con los anteriores.

Renuncia al Artículo 206.5(e) del Código Laboral. Se considerará que los Miembros del Colectivo Participantes han reconocido y acordado que sus reclamaciones de salarios y/o sanciones en la Demanda son disputadas, y que los Pagos Individuales del Acuerdo constituyen el pago de todas las sumas que supuestamente se les adeudan. Se considerará que los Miembros del Colectivo Participantes reconocen y aceptan que el Artículo 206.5 del Código Laboral de California no es aplicable a los Pagos Individuales del Acuerdo. Dicha sección establece en su parte pertinente lo siguiente:

“Ningún empleador podrá exigir la ejecución de ningún descargo de cualquier reclamación o derecho a cuenta de salarios adeudados, o por adeudar, o efectuados como anticipo de salarios por devengar, a menos que se haya efectuado el pago de dichos salarios.”

Condiciones del Acuerdo. El presente Acuerdo está condicionado a que el Tribunal emita una orden en la Audiencia de Aprobación Definitiva o con posterioridad a la misma, aprobando definitivamente el Acuerdo como justo, razonable, adecuado y en el mejor interés del Colectivo del Acuerdo, y a que se dicte la Sentencia.

V. ¿Que 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 voluntaria que se establece a continuación. Si no está de acuerdo con el número de Semanas Trabajadas, como se describe en la presente Notificación, puede disputar la asignación del Acuerdo sin excluirse ni objetar, como se describe anteriormente. Es responsabilidad de todos los Miembros del Colectivo asegurarse de que el Administrador del Acuerdo tenga registrada su dirección actual; de lo contrario, es posible que no reciba información importante o el Pago Individual del Acuerdo.

Si usted es un empleado actual, su decisión de participar o no en este Acuerdo no será considerada por Communications Test Design, Inc. quien no tomará ninguna medida laboral adversa contra usted en base a su participación en el Acuerdo.

- B. **Excluirse de las Reclamaciones Colectivas en el Acuerdo**. Si no desea participar en la exoneración de las Reclamaciones Colectivas en el Acuerdo, puede excluirse enviando al Administrador del Acuerdo una carta de "Solicitud de Exclusión de las Reclamaciones Colectivas en el Acuerdo de la Acción Colectiva" con el sello postal a más tardar el 4 de agosto de 2023 con su nombre completo, dirección, número de teléfono, los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social o su fecha de nacimiento, y su firma. La Solicitud de Exclusión Voluntaria debe indicar:

“DESEO SER EXCLUIDO DEL COLECTIVO DEL ACUERDO EN LA DEMANDA CTDI.

ENTIENDO QUE SI SOLICITO SER EXCLUIDO DEL ACUERDO DEL COLECTIVO, NO RECIBIRÉ NINGÚN DINERO DEL ACUERDO DE LAS RECLAMACIONES COLECTIVAS EN LA PRESENTE DEMANDA..”

Envíe la Solicitud de Exclusión Voluntaria directamente al Administrador del Acuerdo, **Blanton y otros contra Communications Test Design, Inc.** c/o ILYM Group, Inc. Apartado Postal 2031, Tustin CA 92781, **con sello postal a más tardar el 4 de agosto de 2023**. Cualquier persona que presente una Solicitud de Exclusión Voluntaria del Acuerdo de Acción Colectiva a tiempo, una vez recibida: (1) no tendrá ningún derecho en virtud de este Acuerdo con respecto a las Reclamaciones Colectivas, incluido el derecho a objetar, apelar o hacer comentarios sobre el Acuerdo; (2) no tendrá derecho a recibir dinero alguno por las Reclamaciones Colectivas en virtud de este Acuerdo; y (3) no estará vinculado por este Acuerdo, ni por la Sentencia, con respecto a las Reclamaciones Colectivas. Usted seguirá estando vinculado por este Acuerdo con respecto a la exoneración de las Reclamaciones PAGA.

- C. **Objetar el Acuerdo.** Usted también tiene derecho a objetar los términos del Acuerdo con respecto a las Reclamaciones Colectivas si considera que son injustos o irrazonables. Sin embargo, si el Tribunal rechaza su objeción, seguirá estando vinculado por los términos del Acuerdo. Si desea objetar a la parte del Acuerdo correspondiente a las Reclamaciones Colectivas, debe presentar una objeción por escrito indicando su nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas de empleo con Communications Test Design, Inc. el nombre y número del caso, el nombre y dirección de su(s) abogado(s) si está representado, cada razón específica en apoyo de su objeción. También debe incluir cualquier documentación o prueba que apoye la objeción, si la hubiera. Las objeciones deben presentarse por escrito y enviarse por correo al Administrador del acuerdo, **Blanton y otros contra Communications Test Design, Inc.** c/o ILYM Group, Inc. Apartado Postal 2031, Tustin CA 92781, **a más tardar el 4 de agosto de 2023**. Las objeciones que no incluyan toda la información requerida, o que no se presenten a tiempo, no podrán ser consideradas por el Tribunal. **Usted no necesita objetar al Acuerdo si sólo disputa el número de Semanas Trabajadas.**

Si decide objetar la porción de las Reclamaciones Colectivas del Acuerdo, también puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva programada para el 23 de agosto de 2023 a las 9:00 a.m., en el Departamento 11B del Tribunal Superior del Condado de San Joaquin, ubicado en 180 E Weber Ave, Stockton, CA 95202. Usted tiene derecho a comparecer en persona o a través de su propio abogado en esta audiencia. Cualquier abogado que pretenda representar a una persona que objete el Acuerdo debe presentar una notificación de comparecencia ante el Tribunal y notificar al abogado de todas las partes el 4 de agosto de 2023 o antes. Todas las objeciones u otra correspondencia deben indicar el nombre y el número del caso. Si desea comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva, póngase en contacto con el Abogado del Grupo o con el Administrador del Acuerdo antes de la audiencia programada para asegurarse de que el Tribunal no ha aplazado la audiencia.

Si usted objeta al Acuerdo, seguirá siendo un Miembro del Colectivo, y si el Tribunal aprueba el Acuerdo, estará vinculado por los términos del Acuerdo de la misma manera que los Miembros del Colectivo Participantes que no objetan. Presentar una objeción no preserva el derecho a apelar una sentencia definitiva. Más bien, el derecho a apelar se conserva al pasar a ser parte del registro interviniendo oportuna y adecuadamente o presentando una moción para anular la sentencia antes de que se dicte la sentencia. Si presenta una objeción y una solicitud de exclusión (solicitud de exclusión voluntaria), la objeción será ignorada y la solicitud de exclusión será efectiva.

VI. ¿Cuál es el efecto del acuerdo?

Derechos y Reclamaciones Exonerados. El Acuerdo tiene por objeto resolver todas las reclamaciones contra las Partes Exoneradas que se hicieron valer o podrían haberse hecho valer en el Juicio en relación con las supuestas violaciones de las leyes sobre salarios y horarios. Si usted fue empleado de Communications Test Design, Inc. o trabajó como trabajador temporal y fue asignado a Communications Test Design, Inc. en California en cualquier momento durante el Período del Colectivo y no opta por excluirse del Colectivo del Acuerdo, se considerará que ha aceptado esta Exoneración y que ha exonerado las Reclamaciones Colectivas Acordadas (descritas anteriormente en la sección IV). Se considerará que todos los Empleados Agraviados han aceptado la exoneración de las Reclamaciones PAGA Acordadas. Si el Acuerdo no es aprobado por el Tribunal o no pasa a ser definitiva por alguna otra razón, el Juicio puede continuar y las exoneraciones no tendrán efecto y no se efectuarán los pagos.

VII. ¿Cuál es el siguiente paso?

El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Definitiva sobre la idoneidad, razonabilidad y equidad del Acuerdo, y la solicitud del Abogado del Colectivo relativa a los honorarios de los abogados y el reembolso de los costos documentados del litigio y el Pago

de los Servicios a los Representantes del Colectivo el 23 de agosto de 2023 a las 9:00 a.m., en el Departamento 11B del Tribunal Superior del Condado de San Joaquin, ubicado en 180 E Weber Ave, Stockton, CA 95202.

Usted no está obligado a asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva, aunque cualquier Miembro del Colectivo es bienvenido a asistir a la audiencia.

VIII. ¿Cómo puedo obtener más información?

La presente Notificación es sólo un resumen de la Demanda y del Acuerdo. Para obtener más información, puede consultar los archivos del Tribunal y el Acuerdo de Conciliación de la Acción Colectiva en la Oficina del Secretario, Tribunal Superior del Condado de San Joaquin, 180 E Weber Ave, Stockton, CA 95202, durante el horario habitual del tribunal. También puede ponerse en contacto con el Abogado del Colectivo o con el Administrador del acuerdo utilizando la información de contacto indicada anteriormente para obtener más información.

IX. Recordatorio de los plazos.

Los Miembros del Colectivo no tienen que tomar ninguna otra medida para participar en el Acuerdo. La fecha límite para presentar una Solicitud de exclusión de las Reclamaciones Colectivas Acordadas es el 4 de agosto de 2023. La fecha límite para enviar por correo una objeción al Administrador del Acuerdo es el 4 de agosto de 2023. Estos plazos se cumplirán estrictamente.

**NO LLAME NI ESCRIBA AL TRIBUNAL
PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL PRESENTE ACUERDO**

EXHIBIT “B”

****ATTENTION HORIZON PERSONNEL SERVICES EMPLOYEES****

IF YOU WORKED FOR HORIZON PERSONNEL SERVICES AND WERE ASSIGNED TO WORK AT COMMUNICATIONS TEST DESIGN, INC. (“CTDI”) IN LINCOLN, CA
YOU MAY BE ENTITLED TO MONEY FROM A CLASS ACTION SETTLEMENT

If so, please immediately call ILYM Group, Inc. at (888) 250-6810 to verify your employment and eligibility by no later than August 4, 2023. See further details below:

NOTICE OF SETTLEMENT OF CLASS AND REPRESENTATIVE ACTION

Jodie Blanton Jr. et al. v. Communications Test Design, Inc.
San Joaquin Superior Court; STK-CV-VOE-2021-5136 (the “Case”)

To: all temp employees of Horizon Personnel Services (“Horizon”), who were placed at the CTDI Facility in Lincoln, CA, at any time from June 19, 2019, to August 7, 2022 (this will be referred to as the “Horizon Employees”)

Background of the Litigation

The Case was filed on June 7, 2022, alleging such claims as (1) failure to pay minimum wages, regular wages and/or overtime pay; (2) failure to provide meal and rest breaks; (3) failure to reimburse business expenses; (4) failure to provide complete and accurate wage statements; (5) failure to timely pay each week; (6) failure to pay wages upon termination; (7) failure to provide safe and healthful working conditions, (8) failure to provide, pay, and/or post sick pay at the appropriate rate of pay, and (j) violation of the Private Attorney General Act or PAGA. The Parties have tentatively settled the case subject to final approval by the Court (as indicated below).

Steps Class Members Must Take to Receive Money, Object or Opt Out of the Settlement

If you are a Horizon Employee, you **must** contact ILYM (the “Administrator”) by phone at (888) 250-6810 to confirm your eligibility and be informed of your three options: 1) receive money, 2) object, or 3) exclude yourself from the settlement. You will need to provide your contact information (name and address) and other information to the Administrator. *If you fail to provide required information to the Administrator by August 4, 2023 you will be bound by the settlement, and cannot object to exclude yourself, you will not receive money; and the amounts assigned to you will be sent to the charity CASA Youth Center.*

Settlement Hearing

The Court will hold a Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness, and fairness of the Settlement, and Class Counsels’ request for attorneys’ fees and costs and the Service Payment to the Class Representatives on August 23, 2023 at 9:00 a.m. in Department 11B of the San Joaquin County Superior Court, located at 180 E Weber Ave., Stockton, California 95202. You are not required to attend the Final Approval Hearing, although any Class Member is welcome to attend the hearing.

IMPORTANT DATES

Objection and Exclusion Deadline: August 4, 2023
Final Approval Hearing: August 23, 2023 at 9:00 a.m.