

KINGSLEY & KINGSLEY, APC
ERIC B. KINGSLEY, Esq. (SBN 185123)
eric@kingsleykingsley.com
LIANE KATZENSTEIN LY, Esq. (SBN 259230)
liane@kingsleykingsley.com
16133 Ventura Blvd., Suite 1200
Encino, CA 91436
Tel: (818) 990-8300, Fax (818) 990-2903

Attorneys for Plaintiff and the Proposed Class

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

GRANT WESTBROOK, an individual, on
behalf of himself and others similarly situated

PLAINTIFF,

v.

C.L.M.P. LTD.; and DOES 1 thru 50,
inclusive,

DEFENDANTS.

Case No. 37-2021-00019187-CU-OE-CTL

**DECLARATION OF MAKENNA SNOW
OF ILYM GROUP, INC. REGARDING
NOTICE AND SETTLEMENT
ADMINISTRATION**

HEARING INFO

Date: September 29, 2023
Time: 8:30 a.m.

Judge: Hon. Ronald F. Frazier
Dept.: C-65

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 Settlement Administrator for the above captioned, *Westbrook*
6 *v C.L.M.P., LTD* 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 settlement administration, pursuant to
15 the 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) translating the mailing
17 documents into Spanish; (b) printing and mailing the *Court Approved Notice of Class Action*
18 *Settlement and Hearing Date for Final Court Approval*, in both English and Spanish (referred to as
19 “Notice Packet”); (c) receiving and processing requests for exclusion and objections to the
20 Settlement, if applicable; (d) resolving Settlement Class Members’ disputes over the number of
21 Workweeks Defendant has record of them working during the Class Period, which was pre-printed
22 on their individualized Class Notice; (e) establishing a QSF account and calculating individual
23 settlement award amounts; (f) processing and mailing settlement award checks; (g) handling tax
24 withholdings as required by the Settlement and the law; (h) preparing, issuing and filing tax returns
25 and other applicable tax forms; (i) handling the distribution of any unclaimed funds pursuant to the
26 terms of the Settlement; and (j) performing other tasks as the Parties mutually agree to and/or the
27 Court orders ILYM Group to perform.
28

1 4. On April 21, 2023, ILYM Group received the Court approved text for the Notice
2 Packet from Class Counsel. ILYM Group prepared a draft of the formatted Notice Packet, which
3 was approved by the Parties' Counsel prior to mailing.

4 5. On May 17, 2023, ILYM Group received the class data file from Counsel for
5 Defendant, which contained the name, last known mailing address, last known telephone number,
6 and the dates of employment worked for each individual. The data file was uploaded to our database
7 and checked for duplicates and other possible discrepancies. The Class List contained 73
8 individuals.

9 6. As part of the preparation for mailing, all 73 names and addresses contained in the
10 Class List were then processed against the National Change of Address ("NCOA") database,
11 maintained by the United States Postal Service ("USPS"), for purposes of updating and confirming
12 the mailing addresses of the Settlement Class Members before mailing of the Notice Packet. The
13 NCOA contains requested change of addresses filed with the USPS. To the extent that an updated
14 address was found in the NCOA database, the updated address was used for the mailing of the
15 Notice Packet. To the extent that no updated address was found in the NCOA database, the original
16 address provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice Packet.

17 7. On May 22, 2023, the Notice Packet was mailed, in both English and Spanish, via
18 U.S First Class Mail, to all 73 individuals contained in the Class List. Attached hereto, as **Exhibit**
19 **A**, is a true and correct copy of the mailed Notice Packet.

20 8. As of the date of this declaration, 12 Notice Packets have been returned to our office.
21 Group performed a computerized skip trace on the 12 returned Notice Packets, in an effort to obtain
22 an updated address for the purpose of re-mailing the Notice Packet. As a result of this skip trace, 7
23 updated addresses were obtained and the Notice Packets were promptly re-mailed to those
24 Settlement Class Members, via U.S. First Class Mail.

25 9. As of the date of this declaration, a total of 7 Notice Packets have been re-mailed.

26 10. As of the date of this declaration, a total of 5 Notice Packets have been deemed
27 undeliverable as no updated addresses were found notwithstanding the skip tracing.

28 //

11. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any requests for exclusion. The deadline to request exclusion from the Settlement was August 21, 2023.

12. 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 was August 21, 2023.

13. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any disputes from a Settlement Class Member.

14. As of the date of this declaration, ILYM Group will report a total of 73 Participating Class Members, representing 100% of the 73 Settlement Class Members. The total number of Workweeks worked by the Participating Class Members during the class period is 530.00.

15. Participating Class Members will receive a proportional share of the Net Settlement Amount through individual settlement payments, based on the number of Workweeks 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 Maximum Settlement Amount for Class Counsel Fees and Litigation Costs, the Class Representative Service Award, Claims Administration Fees to ILYM Group, and the PAGA allocation, e.g.,

Maximum Settlement Amount	\$42,500.00
Class Counsel Fees	\$14,166.66
Class Counsel Expenses	\$5,000.00
Service Award- Grant Westbrook	\$5,000.00
ILYM Group Fees	\$5,000.00
LWDA	\$1,875.00
Net Settlement Amount	\$11,458.34
<i>Class Settlement Allocation (80%)</i>	<i>\$8,666.67</i>
<i>Temperature Check Settlement Allocation (20%)</i>	<i>\$2,166.67</i>
<i>PAGA Allocation to Aggrieved Employees</i>	<i>\$625.00</i>

16. To determine a Participating Class Member'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

1 number of Applicable Workweeks worked by all Class Members during the Class Period. Based
2 on these calculations, the Participating Class Members will receive an estimated average gross
3 payment of \$118.72, with the estimated highest gross payment being \$703.15.

4 17. The Sub-Class Member's individual settlement award payment, the distribution
5 shall be divided among all Sub-Class Members on a pro rata basis, based on the ratio of the
6 Applicable Workweeks worked by each Sub-Class Member during the Class Period, to the total
7 number of Applicable Workweeks worked by all Sub-Class Members during the Class Period.
8 Based on these calculations, the Participating Sub-Class Members will receive an estimated average
9 gross payment of \$94.20, with the estimated highest gross payment being \$388.19.

10 18. The PAGA payment shares to the PAGA Employees will be calculated based on the
11 Aggrieved Employee's number of Workweeks worked during the PAGA Period. The distribution
12 will be divided among all Aggrieved Employees on a pro rata basis, based on the ratio of the
13 Applicable PAGA Workweeks worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period, to
14 the total number of Applicable PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the
15 PAGA Period. Based on these calculations, the PAGA Employee's, will receive an estimated
16 average payment of \$27.17, with the estimated highest payment being \$111.98.

17 19. ILYM Group's total fees and costs for services in connection with the administration
18 of this Settlement, which includes fees and costs incurred to-date, as well as anticipated fees and
19 costs for completion of the settlement administration, are \$5,000.00. ILYM Group's work in
20 connection with this matter will continue with the calculation of the settlement award payments,
21 issuance and mailing of the settlement award checks, the necessary tax filing and reporting on such
22 payments, and any other tasks that the Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM
23 Group to perform.

24 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United
25 States that the foregoing is true and correct to the best of my knowledge and that this Declaration
26 was executed this 5th day of September 2023, at Tustin, California.

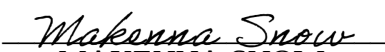
27
28 
MAKENNA SNOW

EXHIBIT “A”

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

Grant Westbrook, an individual, on behalf of himself and others similarly situated Plaintiff, v. C.L.M.P., LTD.;
and DOES 1 thru 50, inclusive, Defendants, Case No. 37-2021-00019187-CU-OE-CTL

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

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against C.L.M.P., LTD. (“Defendant” or “C.L.M.P.” is used herein as a placeholder) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former C.L.M.P. employee Grant Westbrook (“Plaintiff”) and seeks payment of back wages and other relief for all non-exempt, hourly-paid California employees employed by C.L.M.P. and who were assigned to work at Adame Landscape, Inc., during the Class Period (April 29, 2017 to June 7, 2022) (“Class” or “Class Members”). Plaintiff also seeks back wages and other relief for a Sub-Class group defined as all Class Members who were subjected to a temperature prior to entering the Adame Landscape, Inc., facility, beginning on March 19, 2020. (“Temperate Check Sub-Class Members”).

In addition, Plaintiff seeks penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all non-exempt, hourly-paid California employees employed by C.L.M.P. and who were assigned to work at Adame Landscape, Inc., during the PAGA Period (April 29, 2020 to June 7, 2022) (“Aggrieved Employees” or “PAGA Members”).

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

Based on Defendant’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Settlement Payment is estimated to be \$«Est_Individual_Class_Amount_» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_Individual_PAGA_Amount_»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked «Class_Wks_Worked» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Wks_Worked» workweeks** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks during either class or PAGA period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

If you worked for Defendant during the Class Period and/or the PAGA Period, you have two basic options under the Settlement:

- (1) **Do Nothing.** You don’t have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Settlement Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendant.

- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting the written Request for Exclusion or otherwise notifying the Settlement Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Settlement Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period wage claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Settlement Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is August 21, 2023	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Settlement Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Settlement Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by August 21, 2023	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the September 29, 2023 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on September 29, 2023. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by August 21, 2023	The amount of your Individual Settlement Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by August 21, 2023. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former C.L.M.P. employee. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay wages and/or overtime under Labor Code sections 510, 1194, and 1199; provide meal breaks pursuant to Labor Code section 512 and 226.7; failing to provide accurate itemized wage statements pursuant to Labor Code section 226(a); waiting time penalties pursuant to Labor Code section 203; and violation of Business & Professions Code section 17200. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act, codified at Labor Code §§ 2698, *et seq.* (“PAGA”). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Kingsley & Kingsley, APC (“Class Counsel.”)

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

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement (“Agreement”) and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court’s Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

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

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

1. Defendant will pay \$42,500.00 as the Maximum Settlement Amount. Defendant has agreed to deposit the Maximum Settlement Amount into an account controlled by the Settlement Administrator of the Settlement. The Settlement Administrator will use the Maximum Settlement Amount to pay the Individual Settlement Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel’s attorney’s fees and expenses, the Settlement Administrator’s expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Maximum Settlement Amount not more than 30 days after the Judgment entered by the Court become final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.
2. Court Approved Deductions from Maximum Settlement Amount. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Maximum Settlement Amount, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$14,166.66 (33-1/3% of the Maximum Settlement Amount] to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$5,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$5,000.00 as a Service Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Service Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff’s Individual Settlement Payment and any Individual PAGA Payment.

C. Up to \$5,000.00 to the Settlement Administrator for services administering the Settlement.

D. Up to \$2,500.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

Participating Class Members have the right to object to any of these deductions. The Court will consider all objections.

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Settlement Administrator will distribute the rest of the Maximum Settlement Amount (the “Net Settlement”) by making Individual Settlement Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 33.33% of each Individual Settlement Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 66.66% to interest and penalties. (“Non-Wage Portion.”) The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Settlement Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Settlement Payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiff and Defendant have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Settlement Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don’t cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name. If the monies represented by your check is sent to the Controller’s Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.
6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Settlement Administrator in writing, not later than August 21, 2023, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Settlement Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the August 21, 2023. Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member’s name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Settlement Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendant based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case,

the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.

8. Settlement Administrator. The Court has appointed a neutral company, ILYM Group, Inc. (the “Settlement Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ Requests for Exclusion. The Settlement Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Settlement Administrator’s contact information is contained in Section 9 of this Notice.
9. Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Maximum Settlement Amount (and separately paid all employer payroll taxes), Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement. The Parties that are to be Released are defined as:

CLMP, its past, present, and/or future owners, officers, directors, managing agents, trustees, payroll processors, independent contractors, members, managers, shareholders, employees, attorneys, insurers, assigns, shareholders, successors, predecessors and agents, CLMP’s past, present, and/or future parent, subsidiary, or affiliated entities, including DBAs, franchisors, and each of their owners, officers, directors, managing agents, trustees, payroll processors, independent contractors, members, managers, employees, attorneys, insurers, assigns, shareholders, successors, predecessors and agents, and Adame Landscape, Inc. and its past, present, and/or future owners, officers, directors, managing agents, trustees, payroll processors, independent contractors, members, managers, shareholders, employees, attorneys, insurers, assigns, shareholders, successors, predecessors and agents, (collectively the “Released Parties”)

The Participating Class Members will be bound by the following release:

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, Settlement Administrators, successors, and assigns, release Released Parties from (i) any and all claims, damages or causes of action alleged in, or arising out of, the allegations in the Second Amended Complaint, filed in this Action, which were alleged or that could have been alleged by WESTBROOK and/or any Participating Class Member in the Second Amended Complaint and/or the PAGA Notice based on any of the factual allegations contained in such complaint and/or the PAGA Notice, including, but not limited to, claims under state or local law, including, but not limited to claims for unpaid wages, and claims for the failure to pay minimum wages, claims for the failure to pay overtime wages, claims related to missed meal breaks or periods and nonpayment of premium pay for such, failure to comply with itemized employee wage statement provisions, failure to pay wages due at separation, the payment of any penalties, all claims arising under the California Labor Code (including, but not limited to, sections 201, 202, 203, 226a, 226.7, 510, 512, 1194 and 1199.), the Wage Orders of the California Industrial Welfare Commission, California Business and Profession Code 17200, *et seq.*, and California common law of contract, interest and claims for attorney’s fees relating in any way to those claims alleged and mentioned in the complaint(s) which occurred during the Class Period while a Participating Class Member was employed by CLMP or which arose out of a Participating Class Member’s employment during the Class Period. (“Released Class Claims”)

10. Aggrieved Employees’ PAGA Release. After the Court’s judgment is final, and Defendant has paid the Maximum Settlement Amount (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved

Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Aggrieved Employees' Releases for Participating and Non-Participating Class Members are as follows:

All Participating and Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties, from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint, the PAGA Notice and ascertained in the course of the Action including, violations of Labor Code sections 201, 202, 203, 226a, 226.7, 510, 512, 1194, and 1199.

4. HOW WILL THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Settlement Payments. The Individual Settlement Payment will be the combination of the Class Settlement Payment plus, if the Participating Class Member is also a Participating Temperature Check Sub-Class Member, his or her Temperature Check Settlement Payment. The Settlement Administrator will calculate Class Settlement Payments by (a) dividing 80% of the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member. Similarly, the Settlement Administrator will calculate Temperature Check Sub-Class Settlement Payments by (a) dividing 20% of the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. Individual PAGA Payments. The Settlement Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$625.00 (or 25% of the \$2,500.00 PAGA Payment) by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until August 21, 2023 to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Settlement Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Settlement Administrator's contact information.

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

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members. The Settlement Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn't opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Settlement Payment and the Individual PAGA Payment.
2. Non-Participating Class Members. The Settlement Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

Your check will be sent to the same address as this Notice. If you change your address, be sure to notify the Settlement Administrator as soon as possible. Section 9 of this Notice has the Settlement Administrator's contact information.

6. HOW DO I OPT-OUT OF THE CLASS SETTLEMENT?

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Settlement Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as Grant Westbrook v. C.L.M.P., LTD., and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Settlement Administrator must be sent your request to be excluded by August 21, 2023, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Settlement Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the September 29, 2023 Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Settlement Administrator's Website www.ilymgroup.com or the Court's website <https://www.sdcourt.ca.gov/sdcourt/generalinformation/accesscourtrecords>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Settlement Administrator is August 21, 2023.** Be sure to tell the Settlement Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action Grant Westbrook v. C.L.M.P., LTD. and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Settlement Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on September 29, 2023 at 8:30 a.m. in Department C-65 of the San Diego Superior Court, located at Hall of Justice, Fourth Floor, 330 W. Broadway, San Diego,

CA 92101. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Maximum Settlement Amount will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Settlement Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via <https://www.sdcourt.ca.gov/sdcourt/civil2/civilvirtualhearings>. Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Settlement Administrator's website www.ilymgroup.com beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Settlement Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Settlement Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to the Settlement Administrator's website at www.ilymgroup.com. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Settlement Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to the Court's Register of Actions (<https://roa.sdcourt.ca.gov/roa/>) and entering the Year and Case Number for the Action as follows: Year: 2021 Case No. 00019187.

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

Class Counsel:

Eric B. Kingsley

eric@kingsleykingsley.com

Liane Katzenstein Ly

liane@kingsleykingsley.com

Kingsley & Kingsley, APC

16133 Ventura Blvd., Suite 1200

Encino, CA 91436

(818) 990-8300

Settlement Administrator:

ILYM Group, Inc.

claims@ilymgroup.com

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

Telephone: (888) 250-6810

Fax: (888) 845-6185

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Settlement Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void, you should consult the Unclaimed Property Fund https://www.sco.ca.gov/upd_msg.html for instructions on how to retrieve the funds.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

To receive your check, you should immediately notify the Settlement Administrator if you move or otherwise change your mailing address.

AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA APROBADO POR EL TRIBUNAL Y FECHA DE LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA POR PARTE DEL TRIBUNAL

Grant Westbrook, un particular, en su propio nombre y en el de otras personas en situación similar, el Demandante, contra C.L.M.P., LTD.; y DOES 1 a 50, inclusive, los Demandados, Caso nº 37-2021-00019187-CU-OE-CTL

Este Aviso ha sido autorizado por el Tribunal Superior del Condado de San Diego. Léalo con detenimiento. No es correo basura, ni spam, ni un anuncio, ni publicidad de un abogado. A usted no se le está demandando.

Es posible que usted tenga derecho a recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") contra C.L.M.P., LTD. ("Demandado" o "C.L.M.P." se usa en este documento como indicador) alegando violaciones en materia de salarios y horas de trabajo. La Demanda la interpuso un ex empleado de C.L.M.P., Grant Westbrook ("Demandante"), y en ella se solicita el pago de salarios retroactivos y otras indemnizaciones para todos los empleados no exentos y pagados por hora de California que hayan sido contratados por C.L.M.P. y a quienes se les haya encargado trabajar en Adame Landscape, Inc. durante el Período de la Demanda Colectiva (del 29 de abril de 2017 al 7 de junio de 2022) ("Demanda Colectiva" o "Miembros de la Demanda Colectiva"). Asimismo, el Demandante solicita el pago de salarios retroactivos y otras compensaciones para un subgrupo de la Demanda Colectiva que se define como todos los Miembros de la Demanda Colectiva a quienes se les revisó la temperatura antes de ingresar a las instalaciones de Adame Landscape, Inc. a partir del 19 de marzo de 2020. ("Miembros del Subgrupo de la Demanda Colectiva sometidos a una revisión de temperatura").

Además, el Demandante solicita que se impongan sanciones en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados de California ("PAGA") por todos los empleados no exentos y pagados por hora de California que fueron contratados por C.L.M.P. y a quienes se les asignó trabajar en Adame Landscape, Inc. durante el Período PAGA (del 29 de abril de 2020 al 7 de junio de 2022) ("Empleados Perjudicados" o "Miembros PAGA").

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo de Demanda Colectiva que exige que el Demandado pague los Pagos Individuales del Acuerdo, y (2) un Acuerdo PAGA que exige que el Demandado pague los Pagos Individuales PAGA y las sanciones a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual del Acuerdo ascenderá a \$«Est_Individual_Class_Amount_» (menos las retenciones) y se calcula que su pago PAGA individual asciende a \$«Est_Individual_PAGA_Amount»**. La cantidad que usted reciba puede ser diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago PAGA individual, entonces, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a un Pago PAGA individual en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Las estimaciones indicadas anteriormente están basadas en los registros del Demandado que indican que **usted trabajó «Class_Wks_Worked» semanas de trabajo** durante el Periodo de la Demanda Colectiva y **trabajó «PAGA_Wks_Worked» semanas de trabajo** durante el Periodo PAGA. Si usted considera que ha trabajado más semanas de trabajo durante el periodo de la demanda colectiva o el periodo PAGA, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la sección 4 de este aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. Sin embargo, el Tribunal aún no ha decidido si lo aprobará definitivamente. Sus derechos legales se verán afectados independientemente de que actúe o no. Le rogamos que lea este Aviso con detenimiento. Se considerará que usted lo ha leído con atención y lo ha comprendido. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá sobre la aprobación definitiva del Acuerdo y la cantidad del Acuerdo que se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante ("Abogados de la Demanda Colectiva"). Asimismo, el Tribunal decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a hacer pagos en virtud del Acuerdo y que obligue a los Miembros de la

Demanda Colectiva y a los Empleados Perjudicados a renunciar a sus derechos a interponer determinadas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Período de la Demanda Colectiva y/o el Período PAGA, tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y tener derecho a recibir un Pago del Acuerdo individual y/o un Pago PAGA individual. Sin embargo, como Miembro participante de la Demanda colectiva, renunciará a su derecho de presentar reclamaciones salariales del Período de la demanda colectiva y reclamaciones de sanciones del Período PAGA contra el Demandado.
- (2) **Excluirse del acuerdo de Demanda Colectiva.** Puede excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva presentando la Solicitud de Exclusión por escrito o avisando de otro modo al Administrador del Acuerdo por escrito. Si se excluye del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual del Acuerdo. Sin embargo, seguirá teniendo derecho a interponer personalmente reclamaciones salariales del Período de la Demanda Colectiva contra el Demandado y, si es un Empleado Perjudicado, seguirá teniendo derecho a recibir un Pago Individual PAGA. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

El Demandado no tomará represalias contra usted en relación con las medidas que tome en el marco del Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro participante de la Demanda colectiva, con derecho a recibir un Pago individual del Acuerdo y un Pago individual PAGA (si lo hubiera). A cambio, renunciará a su derecho de interponer contra el Demandado las reclamaciones salariales contempladas en este Acuerdo (Reclamaciones exoneradas).
Puede excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva pero no del Acuerdo PAGA La fecha límite para excluirse es el 21 de agosto de 2023.	Si no desea participar de lleno en el Acuerdo propuesto, puede optar por excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva enviando al Administrador del Acuerdo una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez que se le excluya, será un Miembro no participante de la Demanda colectiva y ya no tendrá derecho a recibir un Pago individual del Acuerdo. Los Miembros no participantes de la Demanda colectiva no pueden presentar objeciones a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar Pagos individuales PAGA a todos los Empleados perjudicados y los Empleados perjudicados deben renunciar a sus derechos a entablar Reclamaciones exoneradas (que se definen a continuación).
Los miembros participantes de la Demanda Colectiva pueden objetar al Acuerdo de Demanda Colectiva pero no al Acuerdo PAGA Las objeciones por escrito deben presentarse antes de la fecha límite, que es el 21 de agosto de 2023	Todos los Miembros de la Demanda Colectiva que no se excluyan voluntariamente ("Miembros participantes de la Demanda Colectiva") pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre la aprobación definitiva del Acuerdo incluirá la determinación de la cantidad que se pagará a los Abogados de la Demanda Colectiva y al Demandante, que presentaron la Demanda en nombre de los miembros de la Demanda Colectiva. Usted no tiene responsabilidad personal por ningún pago a los Abogados de la Demanda Colectiva o al Demandante, pero por cada dólar pagado a los Abogados de la Demanda Colectiva y al Demandante se reduce la cantidad total que se pagará a los Miembros participantes de la Demanda Colectiva. Puede presentar objeciones a los importes solicitados

	por los Abogados de la Demanda Colectiva o el Demandante si considera que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la audiencia de aprobación definitiva que se celebrará el 29 de septiembre de 2023	La Audiencia de Aprobación Definitiva del Tribunal está programada para el 29 de septiembre de 2023. No tiene obligación de asistir, pero sí tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros participantes de la Demanda Colectiva pueden oponerse verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Definitiva. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus semanas de trabajo/períodos de pago El plazo para presentar las impugnaciones por escrito finaliza el 21 de agosto de 2023.	El monto de su Pago individual del Acuerdo y de su Pago PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas de Trabajos trabajó al menos un día durante el Período de la demanda colectiva y cuántos Períodos de pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. La cantidad de Semanas de trabajo del Período de la demanda colectiva y la cantidad de Períodos de pago del Período PAGA que trabajó según los registros de la Demandada figuran en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del 21 de agosto de 2023. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA ESTA DEMANDA?

El Demandante es un ex empleado de C.L.M.P. En la demanda se acusa al Demandado de infringir las leyes del trabajo de California por incumplimiento en el pago de salarios y/u horas extras de conformidad con los artículos 510, 1194 y 1199 del Código de Trabajo; por no proporcionar descansos para comer de conformidad con los artículos 512 y 226.7 del Código de Trabajo; por no proporcionar declaraciones salariales detalladas y precisas de conformidad con el artículo 226(a) del Código de Trabajo; por sanciones por tiempo de espera de conformidad con el artículo 203 del Código de Trabajo; y por infracción del artículo 17200 del Código de Comercio y Profesiones. En virtud de las mismas reclamaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados de California (*California Private Attorneys General Act*), que se recoge en la sección 2698 y siguientes del Código de Trabajo ("PAGA", por sus siglas en inglés). El Demandante cuenta con la representación de abogados en la Demanda: Kingsley & Kingsley, APC ("Abogados de la Demanda Colectiva").

El Demandado niega rotundamente haber infringido las leyes o haber incumplido el pago de salarios y sostiene que ha respetado la legislación correspondiente.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE SE HAYA LLEGADO A UN ACUERDO?

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral para tratar de resolver la Demanda mediante la negociación y resolver el caso mediante un acuerdo en lugar de continuar con el litigio, un proceso que resulta costoso y prolongado. Las negociaciones fueron fructíferas. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar conjuntamente la solicitud al Tribunal de que dicte una sentencia que finalice la Demanda y exija el cumplimiento del Acuerdo, el Demandante y el Demandado llegaron a una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Definitiva por parte del Tribunal. Ambas partes consideran que el Acuerdo propuesto es una solución amistosa de las reclamaciones en litigio. El Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce la legitimidad de ninguna reclamación por el hecho de llegar a un acuerdo.

El Demandante y los Abogados de la Demanda Colectiva creen firmemente que el Acuerdo es favorable para usted porque consideran que: (1) el Demandado ha acordado pagar un monto justo, razonable y adecuado en virtud del peso de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres inherentes a la continuación del litigio; y (2)

el Acuerdo favorece los intereses de los Miembros de la Demanda Colectiva y de los Empleados Perjudicados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto al considerarlo justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar su Aprobación Definitiva.

3. ¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES MÁS IMPORTANTES DEL ACUERDO PROPUESTO?

1. El Demandado pagará \$42,500.00 como Monto Máximo del Acuerdo. El Demandado acordó que depositará el Monto Máximo del Acuerdo en una cuenta bajo el control del Administrador del Acuerdo. El Administrador del Acuerdo destinará el Monto Máximo del Acuerdo al abono de los Pagos Individuales del Acuerdo, los Pagos Individuales PAGA, el Pago por Servicios del Representante de la Demanda Colectiva, los honorarios y gastos de los abogados de la Demanda Colectiva, los gastos del Administrador del Acuerdo y las sanciones que se abonarán a la Agencia para el Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California ("LWDA, por sus siglas en inglés"). En el supuesto de que el Tribunal otorgue la Aprobación Definitiva, el Demandado financiará el Monto Máximo del Acuerdo a más tardar 30 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva cuando el Tribunal la dicte, o en una fecha posterior si los Miembros de la Demanda Colectiva se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.
2. Deducciones aprobadas por el Tribunal del Monto Máximo del Acuerdo. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Demandante y/o los Abogados de la Demanda Colectiva solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Monto Máximo del Acuerdo, y el Tribunal decidirá los montos en la Audiencia de Aprobación Definitiva:
 - A. Hasta \$14,166.66 (33-1/3% del Monto Máximo del Acuerdo) a los Abogados de la Demanda Colectiva en concepto de honorarios de abogados y hasta \$5,000.00 en concepto de gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de la Demanda Colectiva han trabajado y han incurrido en gastos en la Demanda sin que se les haya pagado por ello.
 - B. Hasta \$5,000.00 como Compensación por Servicios por la interposición de la Demanda, la colaboración con los Abogados de la Demanda Colectiva y la representación de la Demanda Colectiva. La Compensación por Servicios será el único dinero que recibirá el Demandante además del Pago Individual del Acuerdo y cualquier Pago Individual PAGA.
 - C. Hasta \$5,000.00 al Administrador del Acuerdo por los servicios de administración del Acuerdo.
 - D. Hasta \$2,500.00 en concepto de Sanciones PAGA, el 75% del cual se asignará al Pago PAGA de la LWDA y el 25% en Pagos individuales PAGA que se entregarán a los Empleados Perjudicados en función de sus Períodos de Pago PAGA.

Los Miembros participantes de la Demanda Colectiva tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal tomará en consideración todas las objeciones.

3. Acuerdo neto distribuido a los miembros de la demanda colectiva. Después de aplicar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador del Acuerdo distribuirá el resto del Monto Máximo del Acuerdo (el "Acuerdo Neto") mediante Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva en función de sus Semanas de Trabajo del Período de la Demanda Colectiva.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los miembros de la demanda colectiva. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe la asignación del 33,33% de cada Pago Individual del Acuerdo a salarios imponible ("Parte salarial") y del 66,66% a intereses y sanciones ("Parte no salarial"). (La parte salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre nóminas del Empleador que le correspondan sobre la Parte Salarial. Los Pagos individuales PAGA se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos

fiscales. El Administrador del Acuerdo declarará los Pagos individuales PAGA y las Partes no salariales de los Pagos individuales del Acuerdo en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y el Demandado han acordado estos montos, ninguna de las partes le ofrece recomendaciones sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría usted adeudar en concepto de impuestos. Usted es responsable de pagar todos sus impuestos (incluyendo multas e intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier Pago que reciba del Acuerdo propuesto. Si tiene alguna duda sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto, deberá consultar a un experto en materia tributaria.

5. Necesidad de cobrar puntualmente los cheques de pago. El anverso de todos los cheques emitidos para Pagos individuales del acuerdo y Pagos individuales de PAGA indicará la fecha de vencimiento del cheque (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, el cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre. Si el dinero correspondiente a su cheque se envía al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor, debe consultar las normas del Fondo para informarse sobre cómo recuperar su dinero.
6. Solicitudes de exclusión del Acuerdo de Demanda Colectiva. A usted se le tratará como Miembro participante de la Demanda colectiva, y participará plenamente en el Acuerdo de Demanda colectiva, a menos que le comunique por escrito al Administrador del Acuerdo, a más tardar el 21 de agosto de 2023, que desea que se le excluya. La manera más fácil de informar al Administrador del Acuerdo es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes del 21 de agosto de 2023. Fecha límite de respuesta. La Solicitud de Exclusión deberá ser una carta remitida por un Miembro de la Demanda Colectiva o su representante en la que se indique el nombre del Miembro de la Demanda Colectiva, su dirección actual, su número de teléfono y una simple declaración en la que manifieste su deseo de que se le excluya del Acuerdo. Los Miembros excluidos de la Demanda colectiva (es decir, los Miembros no participantes de la Demanda colectiva) no recibirán Pagos individuales del Acuerdo, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas de trabajo contra el Demandado.

No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Demanda Colectiva que se excluyan del Acuerdo de Demanda Colectiva (Miembros no participantes de la Demanda Colectiva) siguen teniendo derecho a los Pagos individuales PAGA y deben renunciar a su derecho a presentar reclamaciones PAGA contra el Demandado en virtud de los hechos del Período PAGA que se alegan en la Demanda.

7. La propuesta de acuerdo no tendrá validez si el Tribunal no la aprueba definitivamente. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Definitiva del Acuerdo o a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo se anulará: El Demandado no pagará ningún dinero y los Miembros de la Demanda Colectiva no renunciarán a ninguna reclamación contra el Demandado.
8. Administrador del Acuerdo. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, ILYM Group, Inc. (el "Administrador del Acuerdo") para que envíe este Aviso, calcule y realice los pagos, y procese las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Demanda Colectiva. El Administrador del Acuerdo también decidirá las Recusaciones de los Miembros de la Demanda Colectiva durante las Semanas de Trabajo, enviará y reenviará los cheques del acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador del Acuerdo figura en la Sección 9 de este Aviso.
9. Exoneración de los miembros participantes de la demanda colectiva. Después de que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado en su totalidad el Monto Máximo del Acuerdo (y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador), los Miembros participantes de la Demanda colectiva no podrán legalmente hacer valer ninguna de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo de

Demanda Colectiva, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de la Demanda Colectiva y sanciones PAGA basadas en los hechos del Período PAGA, según se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo. Las Partes que serán Exoneradas se definen como:

CLMP, sus propietarios pasados, presentes y/o futuros, funcionarios, directores, agentes administrativos, fideicomisarios, procesadores de nóminas, contratistas independientes, miembros, gerentes, accionistas, empleados, abogados, aseguradores, cesionarios, accionistas, sucesores, predecesores y agentes, la matriz pasada, presente y/o futura de CLMP, subsidiaria, o entidades afiliadas, incluyendo seudónimos comerciales, franquiciadores, y cada uno de sus propietarios, funcionarios, directores, agentes de gestión, administradores, procesadores de nómina, contratistas independientes, miembros, gerentes, empleados, abogados, aseguradores, cesionarios, accionistas, sucesores, predecesores y agentes, y Adame Landscape, Inc. y sus propietarios pasados, presentes y/o futuros, funcionarios, directores, agentes administrativos, fideicomisarios, procesadores de nóminas, contratistas independientes, miembros, gerentes, accionistas, empleados, abogados, aseguradores, cesionarios, accionistas, sucesores, predecesores y agentes, (colectivamente las "Partes Exoneradas")

Los miembros participantes de la Demanda Colectiva quedarán vinculados por la siguiente exoneración:

Todos los Miembros participantes de la Demanda colectiva, en nombre propio y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, Administradores del Acuerdo, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes exoneradas de (i) todas y cada una de las reclamaciones, daños y perjuicios o causas de acción alegadas en, o que surjan de, las alegaciones de la Segunda Demanda Enmendada, presentada en esta Demanda, que fueron alegadas o que podrían haber sido alegadas por WESTBROOK y/o cualquier Miembro Participante de la Demanda Colectiva en la Segunda Demanda Enmendada y/o el Aviso PAGA sobre la base de cualquiera de las alegaciones de hecho contenidas en dicha demanda y/o el Aviso PAGA, incluyendo, entre otras, reclamaciones en virtud de la legislación estatal o local, que incluyen, a título enunciativo pero no limitativo, reclamaciones por salarios impagos, y reclamaciones por incumplimiento en el pago de salarios mínimos, reclamaciones por incumplimiento en el pago de salarios por horas extras, reclamaciones relacionadas con períodos o descansos para comer no realizados y falta de pago de primas por los mismos, incumplimiento de las disposiciones sobre declaraciones salariales detalladas de los empleados, incumplimiento en el pago de salarios adeudados al momento de la separación, el pago de cualquier sanción, todas las reclamaciones que surjan en virtud del Código de Trabajo de California (incluyendo, a título enunciativo pero no limitativo, los artículos 201, 202, 203, 226a, 226. 7, 510, 512, 1194 y 1199,), las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial de California, el Código de Negocios y Profesiones de California 17200, y siguientes, y el derecho común contractual de California, intereses y reclamaciones por honorarios de abogados relacionados de cualquier manera con aquellas reclamaciones alegadas y mencionadas en la(s) demanda(s) que ocurrieron durante el Período de la Clase mientras un Miembro Participante de la Demanda Colectiva era empleado de CLMP o que hayan surgido del empleo de un Miembro Participante de la Demanda Colectiva durante el Período de la Demanda Colectiva. ("Reclamaciones Exoneradas de la Demanda Colectiva")

10. Exoneración PAGA de los empleados perjudicados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y el Demandado haya pagado el Monto Máximo del Acuerdo (y haya pagado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador), se prohibirá a todos los Empleados Perjudicados presentar reclamaciones PAGA contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Perjudicados, incluidos aquellos que son Miembros participantes de la Demanda colectiva y aquellos que se excluyan del Acuerdo de la Demanda colectiva, no podrán

demandar, continuar demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas, sobre la base de los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

Las exoneraciones de los empleados perjudicados para los miembros participantes y no participantes de la Demanda Colectiva son las siguientes:

Se considera que todos los Miembros participantes y no participantes de la Demanda colectiva que sean Empleados perjudicados exoneran, en su nombre y en el de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, a las Partes exoneradas, de todas las reclamaciones de sanciones PAGA que se alegaron, o que razonablemente se podrían haber alegado, en función de los hechos del Periodo PAGA expuestos en la Demanda Operativa, el Aviso PAGA y constatados en el transcurso de la Demanda, incluidas las infracciones de las secciones 201, 202, 203, 226a, 226.7, 510, 512, 1194, y 1199 del Código de Trabajo.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ MI PAGO EL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO?

1. Pagos individuales del Acuerdo. El Pago individual del Acuerdo será la suma del Pago del Acuerdo de Demanda Colectiva más, si el Miembro participante de la Demanda Colectiva pertenece también al Subgrupo de Miembros participantes de la Demanda Colectiva de Chequeos de Temperatura, su Pago del Acuerdo por Chequeos de Temperatura. El Administrador del Acuerdo calculará los Pagos del Acuerdo de Demanda Colectiva (a) dividiendo el 80% del Monto Neto del Acuerdo entre la cantidad total de Semanas de Trabajo que trabajaron todos los Miembros participantes de la Demanda Colectiva, y (b) multiplicando el resultado por la cantidad de Semanas de Trabajo que trabajaron cada uno de los Miembros participantes de la Demanda Colectiva. Del mismo modo, el Administrador del Acuerdo calculará los Pagos del Acuerdo de la Subclase de Verificación de Temperatura (a) dividiendo el 20% del Monto Neto del Acuerdo entre la cantidad total de Semanas de trabajo que trabajaron todos los Miembros participantes de la Demanda colectiva, y (b) multiplicando el resultado por la cantidad de Semanas de trabajo que trabajó cada uno de los Miembros participantes de la Demanda colectiva.
2. Pagos individuales PAGA. El Administrador del Acuerdo calculará los Pagos individuales PAGA (a) dividiendo \$625.00 (o el 25% del Pago PAGA de \$2,500.00) entre la cantidad total de Períodos de Pago PAGA que trabajaron todos los Empleados Perjudicados y (b) multiplicando el resultado por la cantidad de Períodos de Pago PAGA que trabajó cada uno de los Empleados Perjudicados.
3. Impugnaciones de semanas de trabajo o periodos de pago. La cantidad de Semanas de Trabajo de la Demanda Colectiva que trabajó durante el Período de la Demanda Colectiva y la cantidad de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 21 de agosto de 2023 para impugnar la cantidad de Semanas de Trabajo y/o Períodos de Pago que se le acreditaron. Puede presentar su impugnación al firmar y enviar una carta al Administrador del Acuerdo por correo postal, correo electrónico o fax. En la Sección 9 de este Aviso encontrará la información de contacto del Administrador del Acuerdo.

Debe respaldar su impugnación enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador del Acuerdo considerará que el cálculo de Semanas de Trabajo y/o Períodos de Pago del Demandado que se basa en los registros del Demandado es exacto, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Le recomendamos que envíe copias en lugar de originales, ya que los documentos no se devolverán. El Administrador del Acuerdo resolverá las impugnaciones de Semanas de trabajo y/o Períodos de pago basándose en su información y en los aportes de los Abogados de la demanda colectiva (que abogarán en nombre de los Miembros participantes de la demanda colectiva) y de los Abogados de los Demandados. La decisión del Administrador del Acuerdo será definitiva. No se podrá apelar ni impugnar de ningún otro modo su decisión definitiva.

5. ¿CÓMO SE ME PAGARÁ?

1. Miembros participantes de la demanda colectiva. El Administrador del Acuerdo enviará, por correo de EE.UU., un cheque único a cada Miembro participante de la Demanda Colectiva (es decir, a cada Miembro de la Demanda Colectiva que no se excluya voluntariamente), incluidos aquellos que también reúnan los requisitos para ser considerados Empleados perjudicados. El cheque único combinará el pago individual del acuerdo y el pago individual PAGA.
2. Miembros no participantes de la Demanda Colectiva. El Administrador del Acuerdo enviará, por correo de EE.UU., un único cheque de Pago Individual PAGA a cada uno de los Empleados Perjudicados que se excluyan del Acuerdo de Demanda Colectiva (es decir, a cada Miembro no participante de la Demanda Colectiva).

Le enviaremos su cheque a la misma dirección que figura en este Aviso. Si cambia de dirección, asegúrese de informar al Administrador del Acuerdo a la brevedad posible. En la sección 9 de este aviso figuran los datos de contacto del administrador del acuerdo.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA?

Presente una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que desea excluirse del Acuerdo. El Administrador del Acuerdo le excluirá en función de cualquier carta en la que comunique su deseo de que se le excluya. No olvide estampar su firma personalmente en la solicitud, indicar que la Demanda es Grant Westbrook c. C.L.M.P., LTD. e incluir sus datos de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de la Seguridad Social a efectos de verificación). Debe presentar la solicitud personalmente. No se considerará válida la solicitud presentada en su nombre por un tercero. **Su solicitud de exclusión debe enviarse al Administrador del Acuerdo antes del 21 de agosto de 2023, o no surtirá efecto.** En la sección 9 del Aviso figura la información de contacto del Administrador del Acuerdo.

7. ¿CÓMO PUEDO PRESENTAR UNA OBJECCIÓN AL ACUERDO?

Únicamente los Miembros participantes de la Demanda Colectiva tienen derecho a presentar objeciones al Acuerdo. Antes de decidir si desea presentar una objeción, es posible que desee consultar qué es lo que están pidiendo el Demandante y el Demandado que apruebe el Tribunal. Los Abogados de la Demanda Colectiva y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal al menos 16 días hábiles antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva del 29 de septiembre de 2023 (1) una Solicitud de Aprobación Definitiva que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Solicitud de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios que indique (i) la cantidad que solicitan los Abogados de la Demanda Colectiva en concepto de honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que solicita el Demandante en concepto de Adjudicación de Servicios del Representante de la Demanda Colectiva. Si lo solicita razonablemente, los Abogados de la Demanda Colectiva (cuya información de contacto figura en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán sin coste alguno copias de estos documentos. Asimismo, puede consultarlos en el sitio web del Administrador del Acuerdo, que es www.ilymgroup.com o en el sitio web del Tribunal <https://www.sdcourt.ca.gov/sdcourt/generalinformation/accesscourtrecords>.

Es posible que algún Miembro participante de la Demanda colectiva no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción de aprobación definitiva y/o la Moción de honorarios, gastos de litigio y adjudicación de servicios y desee presentar una objeción, por ejemplo, alegando que el Acuerdo propuesto es injusto, o que los montos solicitados por los Abogados de la Demanda colectiva o el Demandante son demasiado altos o demasiado bajos. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador del Acuerdo es el 21 de agosto de 2023.** No olvide indicarle al Administrador del Acuerdo a qué se opone, por qué se opone y cualquier circunstancia que fundamente su objeción. Asimismo, deberá identificar la Demanda, a saber, Westbrook c. C.L.M.P., LTD., e incluir su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado, y firmar la objeción. En la Sección 9 de este Aviso figura la información de contacto del Administrador del Acuerdo.

Alternativamente, los Miembros participantes de la Demanda Colectiva pueden presentar objeciones (o contratar personalmente a un abogado para que presente objeciones a su costa) asistiendo a la Audiencia de aprobación definitiva. Usted (o su abogado) debe estar preparado para exponer ante el Tribunal a qué se opone, por qué se opone y

todos los hechos que fundamentan su objeción. Para más detalles sobre la audiencia de aprobación definitiva, consulte la sección 8 de este aviso (inmediatamente a continuación).

8. ¿PUEDO ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA?

Usted podrá asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva el 29 de septiembre de 2023 a las 8:30 a.m. en el Departamento C-65 del Tribunal Superior de San Diego, ubicado en Hall of Justice, Cuarto Piso, 330 W. Broadway, San Diego, CA 92101, aunque no tiene la obligación de hacerlo. En esta Audiencia, el juez decidirá si se concede la Aprobación Definitiva del Acuerdo y qué cantidad del Monto Máximo del Acuerdo se pagará a los Abogados de la Demanda Colectiva, al Demandante y al Administrador del Acuerdo. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados de la Demanda Colectiva y a los Abogados del Demandado a que presenten sus comentarios antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o bien contratar a un abogado para que lo haga) personalmente o de forma virtual a través de <https://www.sdcourt.ca.gov/sdcourt/civil2/civilvirtualhearings> . Para obtener la información más actualizada, consulte el sitio web del Tribunal.

Es posible que el Tribunal cambie la fecha de la Audiencia de Aprobación Definitiva. Debe consultar el sitio web del Administrador del Acuerdo www.ilymgroup.com con antelación o ponerse en contacto con los Abogados de la Demanda Colectiva para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo de Conciliación establece todos los compromisos que han hecho el Demandado y el Demandante en virtud del Acuerdo propuesto. La manera más fácil de leer el Acuerdo de Conciliación, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo que es www.ilymgroup.com . Asimismo, puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Demanda Colectiva o al Administrador del Acuerdo utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior accediendo al Registro de Demandas del Tribunal (<https://roa.sdcourt.ca.gov/roa/>) y escribiendo el Año y el Número de Caso de la Demanda de la siguiente manera: Año: 2021 Número de caso: 00019187.

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

Abogados de la Demanda Colectiva:

Eric B. Kingsley
eric@kingsleykingsley.com Liane
Katzenstein Ly
liane@kingsleykingsley.com Kingsley
& Kingsley, APC
16133 Ventura Blvd., Suite 1200
Encino, CA 91436 (818)
990-8300

Administrador del Acuerdo:

ILYM Group, Inc.
claims@ilymgroup.com
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
Teléfono: (888) 250-6810
Fax: (888) 845-6185

10. ¿QUÉ DEBO HACER SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador del Acuerdo se encargará de darle un reemplazo siempre y cuando lo solicite antes de la fecha de anulación que figura en el anverso del original. Si su cheque ya está anulado, debe consultar el sitio web del Fondo de Propiedad No Reclamada, que es https://www.sco.ca.gov/upd_msg.html para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ DEBO HACER SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

Si cambia de dirección postal, debe informar inmediatamente de ello al administrador del acuerdo.

(PROOF OF SERVICE)
[CCP 1013(a)(3)]
STATE OF CALIFORNIA, COUNTY OF LOS ANGELES

I am employed in the County of Los Angeles, State of California. I am over the age of 18 years and not a party to the within action. My business address is 16133 Ventura Boulevard, Suite 1200, Encino, California 91436.

On September 6, 2023, I served all interested parties in this action the following documents described as: **DECLARATION OF MAKENNA SNOW OF ILYM GROUP, INC. REGARDING NOTICE AND SETTLEMENT ADMINISTRATION** by placing a true copy thereof enclosed in a sealed envelope addressed as follows:

Jennifer S. Branch
Ryan Blackstone-Gardner
jbranch@lbbklaw.com
rbg@lbbklaw.com
Lagasse Branch Bell + Kinkead LLP
4365 Executive Dr., Suite 950
San Diego, CA 92121

☐ **(BY MAIL)** I am "readily familiar" with the firm's practice of collection and processing correspondence for mailing. Under that practice it would be deposited with U.S. postal service on that same day with postage fully prepaid at Encino, California in the ordinary course of business. I am aware that on motion of the party served, service is presumed invalid if postal cancellation date or postage meter date is more than one day after date of deposit for mailing in affidavit.

☒ **BY ELECTRONIC SERVICE:** I caused a true and correct copy thereof to be electronically filed using the Labor and Workforce Development Agency Electronic Filing ("EF") System (<https://dir.tfaforms.net/315>) and service was completed by electronic means by transmittal of the documents referenced herein on the EF System.

☒ **BY ELECTRONIC MAIL TRANSMISSION:** I caused the document to be send to the persons at the e-mail address(es) listed on the attached service list. I did not receive, within a reasonable time after the transmission, any electronic message or other indication that the transmission was unsuccessful. A pdf copy of which was sent via email to the below email address(es).

☒ **(STATE)** I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California that the above is true and correct.

Executed on September 6, 2023, at Encino, California.



Michelle Tanzer