

1 Brian J. Mankin, Esq. [CSB No. 216228]
brian@lmlfirm.com
2 Kristina Bui Carlson, Esq. [CSB No. 294924]
kristina@lmlfirm.com
3 LAUBY, MANKIN & LAUBY LLP
4 5198 Arlington Avenue, PMB 513
Riverside, CA 92504
5 Tel: (951) 320-1444 | Fax: (951) 320-1445

6 Attorneys for Plaintiffs, on a representative basis and on behalf of all others similarly
7 situated

8 *[Additional Plaintiffs' Counsel on Next Page]*

9
10 SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF SAN BERNARDINO

11 LAURA BARBOZA and DAMON
12 POTTER, individually, on a representative
13 basis, and on behalf of all others similarly
situated;

14 Plaintiffs,

15 v.

16 RUDOLPH FOODS COMPANY, INC., an
17 Ohio Corporation; and DOES 1 through
20, inclusive;
18 Defendants.

Case No.: CIVSB2129090
*[Assigned to Hon. Joseph T. Ortiz, Dept. S17,
for all purposes]*

**DECLARATION OF JARROD SALINAS
WITH RESPECT TO NOTICE PROCESS
AND SETTLEMENT ADMINISTRATION**

Hearing:

Date: August 23, 2023

Time: 1:30 p.m.

Dept.: S17

1 Nazo Koulloukian, SBN 263809
nazo@koullaw.com

2 KOUL LAW FIRM
3435 Wilshire Blvd., Suite 1710
3 Los Angeles, CA 90010
Telephone: (213) 761-5484 | Facsimile: (818) 561-3938

4 Attorneys for Plaintiffs, on a representative basis and on behalf of all others similarly situated

6 Sahag Majarian, II, Esq. SBN 146621
LAW OFFICES OF SAHAG MAJARIAN II
7 18250 Ventura Blvd.,
Tarzana, CA 91356
8 Telephone: (818) 609-0807 | Facsimile: (818) 609-0892

9 Attorneys for Plaintiffs, on a representative basis and on behalf of all others similarly situated

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

1. I am a Case Manager at Phoenix Settlement Administrators (“Phoenix”), the Court-appointed Class Action Settlement Administrator for *Barboza, et al. v. Rudolph Foods Company, Inc., et al.* (the “Action”). I have personal knowledge of the facts stated herein and, if called upon to testify, I could and would testify competently to such facts.

3. On June 23, 2023, Phoenix received a data file from Defense Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, and workweeks for each Class Member (“Class List”) during the Class Period. The final mailing list contained five hundred one (501) individuals identified as Class Members.

1 4. On June 27, 2023, Phoenix conducted a National Change of Address (“NCOA”)
2 search in an attempt to update the class list of addresses as accurately as possible. A search of this
3 database provides updated addresses for any individual who has moved in the previous four (4)
4 years and notified the U.S. Postal Service of their change of address.

5 5. On July 3, 2023, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in English and
6 Spanish, to all five hundred one (501) Class Members on the Class List. A true and correct copy of
7 the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

8 6. As of the date of this declaration, zero (0) Notices have been returned to Phoenix.

9 7. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Requests for
10 Exclusion from Class Members. The deadline to request exclusion from the Class Settlement is
11 August 2, 2023.

12 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of Objection
13 from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement is August 2, 2023.

14 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Workweek disputes
15 from Class Members. The deadline for submitting a dispute is August 2, 2023.

16 10. As of the date of this declaration, there are five hundred one (501) Class Members
17 who have not submitted Requests for Exclusion and are therefore deemed Settlement Class
18 Members, representing 100% of the Class. Settlement Class Members have worked a collective
19 total of thirty-two thousand three hundred sixty-one (32,361) Workweeks during the Class Period.
20 Each Workweek is valued at approximately \$22.63.

21 11. The Net Settlement Amount of \$732,286.01 available to pay Settlement Class
22 Members was determined by subtracting the requested Class Counsel attorneys' fees (\$416,666.67),
23 and Class Counsel costs (\$19,882.96), requested Enhancement Payment to Plaintiffs Laura Lizbeth
24 Barboza Gomez and Damon Potter (\$10,000.00 each for a total of \$20,000.00), the PAGA Amount
25 (\$50,000.00), and the requested Settlement Administration Costs (\$11,164.36) from the Gross
26 Settlement Amount (\$1,250,000.00).

12. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual Settlement Share to be paid is approximately \$6,517.05, the lowest Individual Settlement Share to be paid is approximately \$22.63, while the average Individual Settlement Share to be paid is approximately \$1,461.65. Settlement Class Members will be issued payment of their Individual Settlement Shares subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with respect to the wages portion of the Individual Settlement Share (the net payment is their "Individual Settlement Payment").

13. Additionally, \$50,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated toward penalties under the Private Attorneys General Act (“PAGA Amount”), of which 75%, or \$37,500.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”), and 25%, or \$12,500.00, of which shall be paid to all current and former hourly non-exempt individuals who are or were employed by Defendant during the PAGA Period. There are three hundred thirty-seven (337) Aggrieved Employees who worked a total of sixteen thousand six hundred forty-five (16,645) weeks during the PAGA Period. The highest Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$99.13, and the average Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$36.34.

14. Pursuant to the Settlement, Defendant has agreed to fund the employer-side taxes in addition to the Gross Settlement Amount.

15. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$11,164.36. This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as **Exhibit B**.

I declare under penalty of perjury of the laws of the State of California that the foregoing is true and correct.

Executed this 1st day of August 2023, at Orange, California.

Jarrood Salinas
JARROOD SALINAS

EXHIBIT A

NOTICE OF SETTLEMENT OF CLASS AND REPRESENTATIVE ACTION

Barboza, et al. v. Rudolph Foods Company, Inc., et al.
Superior Court of the State of California, County of San Bernardino
Case No. CIVSB2129090

To: all current and former non-exempt employees who worked at a Rudolph Foods Facility in California at any time between June 14, 2017, and December 20, 2022, including direct hires of Rudolph Foods and temporary employees assigned to work at a Rudolph Foods Facility (the “Class”):

As used herein, “Rudolph Foods Facility” means the warehouses and facilities in California that Rudolph Foods owned or operated, including but not limited to in San Bernardino and Beaumont, California.

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, 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»

You have been identified as a Class Member and/or Aggrieved Employee in the above lawsuit. Under the terms of the proposed settlement, you are estimated to receive approximately «Est_Set_Amt» 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 at a Rudolph Foods Facility in California during the periods of June 14, 2017, to December 20, 2022 (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 once the Settlement receives final approval by the Court. See Section IV for additional details.
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 will not receive any payment for the Class Claims. 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. See Section V for additional details.
OBJECT	If you decide to object to the settlement with respect to the Class Claims because you find it unfair or unreasonable, you must submit an objection stating why you object to the settlement by August 2, 2023. See Section V for additional details.
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 along with supporting evidence to the Settlement Administrator. See Section IV for additional details.

I. Why did I get this Notice?

The Court has granted preliminary approval of a proposed settlement (the “Settlement”) in *Barboza, et al. v. Rudolph Foods Company, Inc., et al.*, San Bernardino County Superior Court Case No. CIVSB2129090 (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 worked at a Rudolph Foods Facility (either as a direct hire of Rudolph Foods or as a Temp employee) as a non-exempt employee (meaning you were paid hourly or otherwise eligible for overtime pay) at some point between during the 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?

Two Plaintiffs and Class Representatives (who are current and former employees of Rudolph Foods and/or worked there as a Temp employee) filed class and representative action lawsuits against Rudolph Foods and Personnel Staffing Solutions Group, Inc. 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 February 6, 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 Rudolph Foods on behalf of the Class Members: (a) failure to pay minimum wages, (b) failure to pay for all hours worked, including overtime wages, (c) failure to provide compliant meal periods, (d) failure to provide compliant rest breaks, (e) failure to timely pay wages, including final wages, (f) failure to provide accurate itemized wage statements, (g) unfair and unlawful competition, (h) failure to provide proper cool-down rest periods, (i) failure to provide suitable seating, (j) failure to reimburse for required business expenses, (k) failure to pay all required sick pay, and (l) all other claims for statutory penalties based on the facts or claims alleged in the Consolidated Complaint (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 June 14, 2020, to December 20, 2022 (“PAGA Period”).

Rudolph Foods 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, Rudolph Foods 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. Rudolph Foods 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, Rudolph Foods 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 Rudolph Foods 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 by Rudolph Food, this Settlement will not affect your employment. California law strictly prohibits unlawful retaliation. Further, Rudolph Foods 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 attorneys representing the Parties?

<u>Attorneys for the Class Members:</u>	<u>Attorneys for Rudolph Foods:</u>
Brian J. Mankin, Esq. <i>brian@lmlfirm.com</i> Kristina Bui Carlson, Esq. <i>kristina@lmlfirm.com</i> LAUBY, MANKIN & LAUBY LLP 5198 Arlington Avenue, PMB 513 Riverside, CA 92504 Nazo Koulloukian, Esq. <i>nazo@koullaw.com</i> KOUL LAW FIRM 3435 Wilshire Blvd., Suite 1710 Los Angeles, CA 90010 Tel: (213) 761-5484 Sahag Majarian, II, Esq. LAW OFFICES OF SAHAG MAJARIAN II 18250 Ventura Blvd. Tarzana, CA 91356 Tel: (818) 609-0807	Pavneet Singh Mac, Esq. <i>pmac@nossaman.com</i> NOSSAMAN LLP 18101 Von Karman Avenue, #1800 Irvine, CA 92612 Tel: (949) 833-7800

IV. What are the terms of the Settlement?

On April 18, 2023, the Court certified a class, for settlement purposes only, of all current and former non-exempt employees who worked at a Rudolph Foods Facility in California at any time during the Class Period, including direct hires of Rudolph Foods and any Temp employees assigned to work at a Rudolph Foods Facility (the “Settlement Class” or “Class Members”). The Court also approved a representative group of all current and former non-exempt employees who worked at a Rudolph Foods Facility in California at any time during the PAGA Period, including direct hires of Rudolph Foods and any Temp employees assigned to work at a Rudolph Foods Facility (“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 Rudolph Foods.

Without admitting any wrongdoing, Rudolph Foods has agreed to pay \$1,250,000 (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 Phoenix Settlement Administrators to act as the “Settlement Administrator,” who is sending this Notice to you and will perform many other duties relating to the Settlement. Under the Settlement, approximately \$11,164.36 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, \$50,000 of the Gross Settlement Amount will be allocated to Plaintiffs’ PAGA Claims. Of this amount, \$37,500 will be paid to the LWDA in satisfaction of the claims for civil penalties under PAGA, and the remaining \$12,500 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. Review the information below to determine if you are an Aggrieved Employee and eligible to receive a share of the \$12,500 allocation:

Do you Qualify as an Aggrieved Employee?	Weeks Worked as an Aggrieved Employee	Your Share of PAGA Penalties
«YesNo_Eng»	«PAGA_Work_Weeks»	«PAGA_Amount»

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 \$10,000 each to Laura Barboza and Damon Potter. The Class Representatives also will receive their individual share of the Settlement as Class Members and Aggrieved Employees.

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 one-third of the common fund Gross Settlement Amount (which is \$416,666.67) 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 \$25,000 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 \$727,168.97. 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 at the Rudolph Foods 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_Weeks»	«ESA_Before_Paga»

Disputes to Pay Periods Credited. For each Settlement Class Member, the Weeks Worked at a Rudolph Foods Facility during the Class Period will be calculated from available records. If you disagree with the number of Weeks you are credited with working above, you may submit evidence to the Settlement Administrator on or before August 2, 2023, with documentation to establish the number of eligible Workweeks you claim to have actually worked at a Rudolph Foods Facility from June 14, 2017, to December 20, 2022. **DOCUMENTATION SENT TO THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR 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, Rudolph Foods 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 Rudolph Foods 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 Rudolph Foods 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, (b) failure to pay for all hours worked, including overtime wages, (c) failure to provide compliant meal periods, (d) failure to provide compliant rest breaks, (e) failure to timely pay wages each period and upon separation of employment, (f) failure to provide accurate itemized wage statements and violation of recordkeeping requirements, (g) failure to provide safe and healthful working conditions, (h) failure to provide proper cool-down rest periods, (i) failure to provide suitable seating, (j) failure to reimburse for required business expenses, (k) failure to pay all required sick pay, and (l) all other claims for PAGA penalties based on the facts or claims alleged in the Consolidated Complaint. These claims include, but are not limited to, California Labor Code sections 200, 201, 202, 203, 204, 212, 213, 218, 218.5, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 246, 510, 512, 558, 558.1, 1174, 1175, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1197.2, 1198, 1199, 2800, 2802 and all related provisions of the California Code of Regulations, and the California Industrial Wage Orders, California Health and Safety Code sections 6400 *et seq.* and 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, California Health and Safety Code, 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 14, 2017, through December 20, 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 Rudolph Foods 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 Rudolph Foods 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, (b) failure to pay for all hours worked, including overtime wages, (c) failure to provide compliant meal periods, (d) failure to provide compliant rest breaks, (e) failure to timely pay wages each period and upon separation of employment, (f) failure to provide accurate itemized wage statements and violation of recordkeeping requirements, (g) failure to provide safe and healthful working conditions, (h) failure to provide proper cool-down rest periods, (i) failure to provide suitable seating, (j) failure to reimburse for required business expenses, (k) failure to pay all required sick pay, and (l) all other claims for PAGA penalties based on the facts or claims alleged in the Consolidated Complaint. These claims include, but are not limited to, California Labor Code sections 200, 201, 202, 203, 204, 212, 213, 218, 218.5, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 246, 510, 512, 558, 558.1, 1174, 1175, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1197.2, 1198, 1199, 2800, and 2802 and all related provisions of the California Code of Regulations, the California Industrial Wage Orders, and California Health and Safety Code sections 6400 *et seq.* 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 Rudolph Foods 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 Rudolph Foods, 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/card postmarked no later than August 2, 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 RUDOLPH FOODS 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, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863, **postmarked no later than August 2, 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 Rudolph Foods, 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, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863, **by no later than August 2, 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 1:30 p.m. in Department S17 of the San Bernardino County Superior Court, located at 351 N. Arrowhead Ave, San Bernardino, CA 92415. You have the right to appear either in person or through your own attorney at this hearing. Any attorney who intends to represent an individual objecting to the Settlement must file a notice of appearance with the Court and serve counsel for all parties on or before August 2, 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.

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 Rudolph Foods 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 above-described Settled Class Claims. 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.

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 1:30 p.m. in Department S17 of the San Bernardino County Superior Court, located at 351 N. Arrowhead Ave, San Bernardino, CA 92415.

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

VIII. How can I get additional information?

This Notice is only a summary of the Lawsuit and the Settlement. For more information, you may inspect the Court's files and the Class Action Settlement Agreement at Office of the Clerk, San Bernardino County Superior Court, 351 N. Arrowhead Ave, San Bernardino, CA 92415, during regular court hours. You may also contact Class Counsel or the Settlement Administrator using the contact information listed above for more information.

IX. Reminder as to time limits.

Class Members do not have to take any further action to participate in the Settlement. The deadline for submitting a Request for Exclusion from the Settled Class Claims is **August 2, 2023**. The deadline for mailing an objection to the Settlement Administrator is **August 2, 2023**. These deadlines will be strictly enforced.

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

NOTIFICACIÓN DE CONCILIACIÓN DE DEMANDA COLECTIVA Y REPRESENTATIVA**Barboza, et al. contra Rudolph Foods Company, Inc. et al.****Tribunal Superior del Estado de California, Condado de San Bernardino****Caso Número: CIVSB2129090**

A: todos los empleados actuales y anteriores no exentos que trabajaron en una Instalación de Rudolph Foods en California en cualquier momento entre el 14 de junio de 2017 y el 20 de diciembre de 2022, incluidos los contratados directamente por Rudolph Foods y los empleados temporales asignados a trabajar en una Instalación de Rudolph Foods (la “Clase”):

Tal como se utiliza en el presente documento, “Instalaciones de Rudolph Foods” significa los almacenes e instalaciones en California que Rudolph Foods poseía u operaba, incluyendo pero no limitado a en San Bernardino y Beaumont, California.

ESTA NOTIFICACIÓN es sobre un acuerdo propuesto en una demanda colectiva y representativa, y un anuncio de una audiencia judicial a la que usted puede decidir asistir. Sus derechos pueden verse afectados por los procedimientos legales de esta acción. El Tribunal tendrá una audiencia el 23 de agosto de 2023, para decidir si el acuerdo propuesto debe ser aprobado (la “Audiencia de Aprobación Final”). Usted puede tener derecho a recibir un pago basado en los términos de este acuerdo de demanda colectiva, contenido en el Acuerdo de Conciliación.

«First_Name» «Last_Name»

Se le ha identificado como Miembro de la Clase y/o Empleado Agraviado en la demanda mencionada arriba. Según los términos del acuerdo propuesto, se estima que usted recibirá aproximadamente «Est_Set_Amt» como su parte del Acuerdo en caso de que el Tribunal conceda el acuerdo en su totalidad. Tenga en cuenta que esto es sólo una estimación. Su parte real puede ser mayor o menor que esta estimación. Su estimación se basa en el número de Semanas Trabajadas en una Instalación de Rudolph Foods en California durante los períodos del 14 de junio de 2017 al 20 de diciembre de 2022 (el “Período de la Clase”). Sus opciones y requisitos de elegibilidad para recibir los pagos se describen a continuación.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO DE LIQUIDACIÓN	Si desea recibir la totalidad del pago del acuerdo, no es necesario que realice ninguna otra acción. Recibirá automáticamente su pago de liquidación del Administrador del Acuerdo una vez que el Acuerdo reciba la aprobación final del Tribunal. Consulte la Sección IV para más detalles.
EXCLUIRSE	Si no desea participar en la liquidación de las Reclamaciones colectivas, puede “optar por no participar” en la liquidación de las Reclamaciones colectivas. Si opta por excluirse, no recibirá ningún pago por las Demandas colectivas. Aun así, recibirá un pago como parte de las sanciones civiles abonadas basada en la Ley de Abogados Generales Privados de California de 2004 (“PAGA”) y renunciará a sus reclamaciones por dichas sanciones civiles. Consulte la Sección V para obtener detalles adicionales.
OBJETAR	Si decide objetar al acuerdo con respecto a las demandas colectivas porque lo considera injusto o irrazonable, debe presentar una objeción indicando por qué objeta al acuerdo antes del 2 de agosto de 2023. Consulte la Sección V para más detalles.
DISPUTAR SU NÚMERO DE PERÍODOS DE PAGO ACREDITADOS	Si cree que el número de semanas que se le acreditaron como trabajadas durante el Periodo de la Demanda Colectiva es incorrecto, puede presentar una disputa por escrito junto con las pruebas justificativas al Administrador del Acuerdo. Consulte la Sección IV para más detalles.

I. ¿Por qué recibí este aviso?

El Tribunal ha concedido la aprobación preliminar de un acuerdo propuesto (el “Acuerdo”) en el caso *Barboza, et al. v. Rudolph Foods Company, Inc., et al.*, Caso Número CIVSB2129090 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, (la “demanda”). Dado que sus derechos pueden verse afectados por el Acuerdo, es importante que lea detenidamente este aviso.

Usted recibió este aviso porque los registros muestran que usted trabajó en una Instalación de Rudolph Foods (ya sea como contratación directa de Rudolph Foods o como empleado temporal) como empleado no exento (lo que significa que se le pagó por hora o que de otra manera era elegible para el pago de horas extras) en algún momento durante el Período de la Clase. El Tribunal ordenó que se le enviara esta Notificación porque usted puede tener derecho a recibir dinero en basado en el Acuerdo y porque el Acuerdo afecta sus derechos legales.

NO ES NECESARIO REALIZAR NINGUNA ACCIÓN PARA RECIBIR DINERO BASADO EN EL ACUERDO: Si cumple la definición de Miembro del Grupo y ha recibido este Aviso, queda automáticamente incluido en el Acuerdo y no necesita realizar ninguna otra acción para recibir un pago.

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

II. ¿De qué se trata esta demanda?

Dos Demandantes y Representantes de la Clase (que son empleados actuales y anteriores de Rudolph Foods y/o trabajaron allí como empleados temporales) presentaron demandas colectivas y representativas contra Rudolph Foods y Personnel Staffing Solutions Group, Inc. en nombre de los Miembros de la Clase. Todos los Demandantes unieron sus fuerzas y acordaron combinar sus acciones en una sola. Con ese fin, se presentó una Demanda Consolidada alrededor del 6 de febrero de 2023, combinando los tres casos en uno solo (al que se hará referencia como la “Acción” o “Demanda”). La Acción pendiente alega las siguientes Demandas Colectivas contra Rudolph Foods en nombre de los Miembros de la Clase: (a) falta de pago de los salarios mínimos, (b) falta de pago de todas las horas trabajadas, incluidos los salarios por horas extraordinarias, (c) falta de proporcionar períodos de comida conformes, (d) falta de proporcionar períodos de descanso conformes, (e) falta de pago puntual de los salarios, incluidos los salarios finales, (f) falta de proporcionar declaraciones de salarios exactos, (g) competencia injusta e ilegal, (h) no proporcionar periodos adecuados de descanso para refrescarse, (i) no proporcionar asientos adecuados, (j) no reembolsar los gastos empresariales requeridos, (k) no pagar todos los días de enfermedad requeridas, y (l) todas las demás reclamaciones de sanciones legales basadas en los hechos o reclamaciones alegados en la Demanda Consolidada (las “Demandas Colectivas”). La Demanda también solicitó sanciones civiles en nombre de la Agencia para el Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Las reclamaciones de sanciones civiles se denominan “Reclamaciones PAGA” y el período relevante para las Reclamaciones PAGA es del 14 de junio de 2020 al 20 de diciembre de 2022 (“Período PAGA”).

Rudolph Foods ha negado, y continúa negando, las alegaciones de hecho y acusaciones legales de la Demanda y cree que tiene defensas válidas contra las reclamaciones de los Demandantes. Al aceptar llegar a un acuerdo, Rudolph Foods no está admitiendo su responsabilidad en ninguna 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. Rudolph Foods ha acordado resolver el caso como parte de un compromiso con los Demandantes y los Miembros de la Clase.

El Tribunal no se ha pronunciado sobre los méritos 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 este caso si fuera a juicio. Sin embargo, para evitar gastos adicionales, inconvenientes y riesgos de un litigio continuado, Rudolph Foods 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 este Aviso. Después de proporcionar amplia información a los Abogados del Grupo, se llegó al Acuerdo tras una mediación en condiciones de igualdad con un mediador respetado y con experiencia, que también es 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 litigio.

Los Representantes del Grupo y los Abogados del Grupo apoyan este Acuerdo. Entre las razones de su apoyo se encuentran las defensas a la responsabilidad potencialmente disponibles para Rudolph Foods el riesgo de denegación de la certificación del grupo o del estatus de representante, el riesgo inherente de un juicio sobre los méritos y los retrasos e incertidumbres asociados al litigio.

Si sigue siendo empleado de Rudolph Food, este Acuerdo no afectará a su empleo. La ley de California prohíbe estrictamente las represalias ilegales. Además, Rudolph Foods no tomará ninguna medida adversa contra ningún Miembro del Grupo, ni tomará represalias o discriminará de ningún otro modo contra él, debido a su participación o a su decisión de no participar en este Acuerdo. Si un Miembro de la Clase no participa en cuanto a las Reclamaciones de la Clase, su parte de la liquidación de las Reclamaciones de la Clase se pagará a aquellos que sí participen.

III. ¿Quiénes son los abogados que representan a las Partes?

<u>Abogados de los miembros del grupo:</u>	<u>Abogados de Rudolph Foods:</u>
Brian J. Mankin, Esq. <i>brian@lmlfirm.com</i> Kristina Bui Carlson, Esq. <i>kristina@lmlfirm.com</i> LAUBY, MANKIN & LAUBY LLP 5198 Arlington Avenue, PMB 513 Riverside, CA 92504 Nazo Koulloukian, Esq. <i>nazo@koullaw.com</i> KOUL LAW FIRM 3435 Wilshire Blvd., Suite 1710 Los Angeles, CA 90010 Tel: (213) 761-5484 Sahag Majarian, II, Esq. LAW OFFICES OF SAHAG MAJARIAN II 18250 Ventura Blvd. Tarzana, CA 91356 Tel: (818) 609-0807	Pavneet Singh Mac, Esq. <i>pmac@nossaman.com</i> NOSSAMAN LLP 18101 Von Karman Avenue, #1800 Irvine, CA 92612 Tel: (949) 833-7800

IV. ¿Cuáles son los términos del Acuerdo?

El 18 de abril de 2023, el Tribunal certificó un grupo, únicamente a efectos del acuerdo, de todos los empleados actuales y anteriores no exentos que trabajaron en una Instalación de Rudolph Foods en California en cualquier momento durante el Período de la Clase, incluyendo contrataciones directas de Rudolph Foods y cualquier empleado temporal asignado a trabajar en una Instalación de Rudolph Foods (el “Grupo del Acuerdo” o los “Miembros de la Clase”). El Tribunal también aprobó un grupo representativo de todos los empleados actuales y anteriores no exentos que trabajaron en una Instalación de Rudolph Foods en California en cualquier momento durante el Período PAGA, incluidas las contrataciones directas de Rudolph Foods y cualquier empleado temporal asignado a trabajar en una Instalación de Rudolph Foods (“Empleados Agravados”). Los Miembros de la Clase que no opten por excluirse de la Clase del Acuerdo, de conformidad con los procedimientos establecidos en este Aviso, se convertirán en “Miembros de la Clase Participantes” y se les enviarán por correo los cheques del Acuerdo, y a cambio quedarán vinculados por el Acuerdo y la liberación de ciertas reclamaciones salariales y de multas contra Rudolph Foods.

Sin admitir ningún acto ilícito, Rudolph Foods ha acordado pagar \$1,250,000 (el “Importe Bruto del Acuerdo”) para resolver completamente todas las reclamaciones en la Demanda. Las Partes acordaron los siguientes pagos del Monto Bruto del Acuerdo:

Costes de Administración del Acuerdo. El Tribunal ha aprobado a Phoenix Settlement Administrators para que actúe como “Administrador del Acuerdo”, quien le está enviando este Aviso y realizará muchas otras tareas relacionadas con el Acuerdo. Basado en Acuerdo, se abonarán aproximadamente \$11,164.36 del Importe Bruto del Acuerdo para pagar los Costes de Administración del Acuerdo.

Sanciones a la Agencia de Fuerza Laboral y Desarrollo de California. La Ley de Abogados Generales Privados del Código Laboral (“PAGA”) 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 infracciones del Código Laboral. En virtud del Acuerdo, \$50,000 del Importe Bruto del Acuerdo se asignarán a las Demandas PAGA de los Demandantes. De esta cantidad, \$37,500 se pagarán a la LWDA en satisfacción de las reclamaciones por sanciones civiles bajo PAGA, y los \$12,500 restantes se dividirán entre todos los Empleados Agravados con base en el número de semanas trabajadas durante el Período PAGA, independientemente de que hayan recibido pagos por la liquidación de las Reclamaciones de la Clase. Usted no tiene derecho a optar o excluirse de recibir las sanciones civiles pagadas de conformidad con PAGA. Revise la información a continuación para determinar si usted es un Empleado Agravado y tiene derecho a recibir una parte de la asignación de \$12,500:

¿Califica usted como empleado agraviado?	Semanas trabajadas como empleado agraviado	Su parte de las sanciones PAGA
«YesNo_Span»	«PAGA_Work_Weeks»	«PAGA_Amount»

Pago por Servicio a los Representantes de la Clase. Los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que conceda a los Representantes del Grupo un Pago por Servicio para compensarles por su servicio y trabajo extra prestado en nombre de los Miembros del Grupo y a cambio de una exención general de reclamaciones por un total de \$10,000 cada uno a Laura Barboza y Damon Potter. Los Representantes del Grupo también recibirán su parte individual del Acuerdo como Miembros del Grupo y Empleados Agravados.

Honorarios y Costos de los Abogados. Los Abogados de la Demanda Colectiva han estado llevando adelante la Demanda en nombre de los Miembros de la Demanda Colectiva sobre la base de honorarios condicionales (es decir, sin recibir ningún pago hasta la fecha) y han estado pagando todos los costos y gastos del litigio. El Tribunal determinará la cantidad real concedida a los Abogados del Grupo en concepto de honorarios de abogados, que se abonará con cargo al Importe Bruto del Acuerdo. Los Miembros del Grupo no son personalmente responsables de ninguno de los honorarios o costos de los abogados del Abogado del Grupo. Los Abogados del Grupo solicitarán unos honorarios de un tercio del Fondo Común del Importe Bruto del Acuerdo (que asciende a \$416,666.67) como compensación razonable por el trabajo que los Abogados del Grupo han realizado y seguirán realizando en esta Demanda hasta la finalización del Acuerdo. Los Abogados del grupo también solicitarán el reembolso de hasta \$25,000 por los costes en los que incurrieron los Abogados del grupo en relación con la Demanda.

Cálculo de los Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros del Grupo. Tras deducir las cantidades anteriores del Importe Bruto del Acuerdo, el saldo formará el Importe Neto del Acuerdo para su distribución a los Miembros del Grupo Participantes (que son los Miembros del Grupo que no optan por la exclusión). El Importe Neto del Acuerdo ascenderá aproximadamente a \$727,168.97. Los Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros del Grupo se calcularán y prorratarán a partir del Importe Neto del Acuerdo en función del número de semanas que se acredite que un Miembro del Grupo trabajó durante el Período del Grupo. A un Miembro de la Clase se le acredita una Semana Trabajada cada vez que el Miembro de la Clase haya trabajado al menos un turno en una semana en las Instalaciones de Rudolph Foods 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 por todos los Miembros de la Clase del Acuerdo entre el Importe Neto del Acuerdo para determinar un “Valor por Semana Trabajada”. El Valor por Semana Laboral se multiplicará por el número de Semanas Trabajadas por cada Miembro del Grupo del Acuerdo durante el Período del Grupo para determinar el Pago Individual del Acuerdo, antes de las deducciones/retenciones legales, para cada Miembro del Grupo. Si algún Miembro del grupo opta por no participar en el Acuerdo, su Pago individual del Acuerdo se distribuirá entre todos los Miembros del grupo participantes (es decir, aquellos que no opten por no participar).

Semanas trabajadas como miembro de la clase durante el período de la clase	Su parte del importe neto de liquidación
«Total_Weeks»	«ESA_Before_Paga»

Disputas a los Períodos de Pago Acreditados. Para cada Miembro de la Clase del Acuerdo, las Semanas Trabajadas en una Instalación de Rudolph Foods durante el Período de la Clase se calcularán a partir de los registros disponibles. Si no está de acuerdo con el número de Semanas que se le acreditan como trabajadas anteriormente, puede presentar pruebas al Administrador del Acuerdo el 2 de agosto de 2023 o antes, con documentación para establecer el número de Semanas Laborales elegibles que afirma haber trabajado realmente en una Instalación de Rudolph Foods desde el 14 de junio de 2017 hasta el 20 de diciembre 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 Grupo. Después de que el Tribunal conceda 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 Grupo Participantes que no solicitaron oportunamente ser excluidos. Para aquellos Empleados Agraviados que solicitaron ser excluidos de la conciliación de las Demandas Colectivas, sus cheques de conciliación serán por su parte de las sanciones civiles PAGA sólo por la liberación de las Demandas PAGA, y no incluirán ningún pago por la conciliación de las Demandas Colectivas. Los Miembros del Grupo 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 de la Clase Participante o Empleado Agraviado no cobre a tiempo un cheque de liquidación, 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 de la Clase Participante o Empleado Agraviado, para que el Miembro de la Clase 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 Grupo Participante será considerado y declarado como salario (declaración mediante el Formulario W-2). Los dos tercios restantes (66.67%) se considerarán y declararán como intereses y penalizaciones (declaración mediante el Formulario 1099). El Administrador del Acuerdo tomará todas las deducciones usuales y acostumbradas de los Pagos Individuales del Acuerdo que sean distribuidos como salarios, incluyendo, pero no limitado a, retenciones de impuestos estatales y federales, primas por incapacidad y primas de 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 cien (100%) como sanciones civiles por las que no se retendrán impuestos y cuyo pago se declarará en el Formulario 1099 del IRS. Los Miembros de la Clase Participantes y los Empleados Agraviados son responsables del tratamiento adecuado del impuesto sobre los Pagos Individuales del Acuerdo y de sus pagos por Reclamaciones PAGA. El Administrador del Acuerdo, Rudolph Foods y sus abogados, y los Abogados de la Clase no pueden proporcionar asesoramiento fiscal y no hacen ninguna declaración en cuanto al tratamiento fiscal o efecto legal de los Pagos Individuales del Acuerdo o los pagos por Reclamaciones PAGA. Los Miembros de la Clase Participantes y los Empleados Agraviados serán los únicos responsables del pago de cualquier impuesto y multa que se imponga sobre sus Pagos Individuales del Acuerdo o pagos por Reclamaciones PAGA. En consecuencia, los Miembros del Grupo 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.

Liberación de las Demandas Colectivas (también conocidas como las “Demandas Colectivas Resueltas”). Una vez que el Tribunal apruebe el Acuerdo propuesto y dicte Sentencia, y Rudolph Foods financie el Acuerdo, entonces el Acuerdo vinculará a todos los Miembros de la Clase que no hayan optado por no participar en el Acuerdo y les impedirá interponer las Reclamaciones de la Clase contra el Demandado Rudolph Foods y las Partes Exoneradas (definidas a continuación). Específicamente, los Miembros de la Clase Participantes liberarán y exonerarán 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, incluyendo todas las siguientes reclamaciones de reparación: (a) falta de pago de los salarios mínimos, (b) falta de pago de todas las horas trabajadas, incluidos los salarios por horas extraordinarias, (c) falta de proporcionar períodos de comida conformes, (d) falta de proporcionar períodos de descanso conformes, (e) falta de pago puntual de los salarios, incluidos los salarios finales, (f) falta de proporcionar declaraciones de salarios exactos, (g) competencia injusta e ilegal, (h) no proporcionar periodos adecuados de descanso para refrescarse, (i) no proporcionar asientos adecuados, (j) no reembolsar los gastos empresariales requeridos, (k) no pagar todos los días de enfermedad requeridas, y (l) todas las demás reclamaciones de sanciones PAGA basadas en los hechos o reclamaciones alegados en la Demanda Consolidada. Estas reclamaciones incluyen, entre otras, las secciones 200, 201, 202, 203, 204, 212, 213, 218, 218.5, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 246, 510, 512, 558, 558.1, 1174, 1175, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1197.2, 1198, 1199, 2800, 2802 y todas las disposiciones relacionadas del Código de Reglamentos de California, y las Órdenes de Salarios Industriales de California, las secciones 6400 y siguientes del Código de Salud y Seguridad de California y las secciones 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 basadas en otras teorías de desagravio, o derecho u obligación diferente de un estatuto alegado, ya sea bajo la ley federal, la ley estatal o el derecho consuetudinario (incluyendo, sin limitación, como violaciones del Código Laboral de California, las Órdenes Salariales, los reglamentos aplicables, el Código de Salud y Seguridad de California y el Código de Negocios y Profesiones de California sección 17200). “Demandas colectivas resueltas” incluye todos los tipos de reparación disponibles para las demandas arriba mencionadas, incluyendo, sin limitación, cualquier demanda por daños y perjuicios, restitución, pérdidas, sanciones, multas, gravámenes, honorarios de abogados, costas, gastos, deudas, intereses, medidas cautelares, medidas declaratorias o daños y perjuicios liquidados. El periodo de tiempo que regirá estas Demandas colectivas resueltas será en cualquier momento desde el 14 de junio de 2017 hasta el 20 de diciembre de 2022 (“Periodo de la demanda colectiva”).

Liberación de las Demandas Colectivas (también conocidas como “Demandas Colectivas Resueltas”). Una vez que el Tribunal apruebe el Acuerdo propuesto y dicte Sentencia, y Rudolph Foods financie el Acuerdo, entonces el Acuerdo vinculará a todos los Miembros de la Clase que no hayan optado por no participar en el Acuerdo y les impedirá presentar las Demandas Colectivas contra el Demandado Rudolph Foods y las Partes Exoneradas (definidas más adelante). Específicamente, los Miembros de la Clase Participantes liberarán y exonerarán 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 basándose en las alegaciones, los hechos, la citación legal y/o las teorías legales contenidas en la Demanda Consolidada, incluyendo todas las siguientes reclamaciones de reparación: (a) falta de pago de los salarios mínimos, (b) falta de pago de todas las horas trabajadas, incluidos los salarios por horas extraordinarias, (c) falta de proporcionar períodos de comida conformes, (d) falta de proporcionar períodos de descanso conformes, (e) falta de pago puntual de los salarios, incluidos los salarios finales, (f) falta de proporcionar declaraciones de salarios exactos, (g) competencia injusta e ilegal, (h) no proporcionar periodos adecuados de descanso para refrescarse, (i) no proporcionar asientos adecuados, (j) no reembolsar los gastos empresariales requeridos, (k) no pagar todos los días de enfermedad requeridas, y (l) todas las demás reclamaciones de sanciones PAGA basadas en los hechos o reclamaciones alegados en la Demanda Consolidada. Estas reclamaciones incluyen, entre otras, las secciones 200, 201, 202, 203, 204, 212, 213, 218, 218.5, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 246, 510, 512, 558, 558.1, 1174, 1175, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1197.2, 1198, 1199, 2800 y 2802 y todas las disposiciones relacionadas del Código de Reglamentos de California, las Órdenes de Salarios Industriales de California y las secciones 6400 y siguientes del Código de Salud y Seguridad de California. El período de tiempo que rige las Reclamaciones PAGA Resueltas será cualquier momento durante el Período PAGA. Las Reclamaciones PAGA Resueltas no liberan de ninguna reclamación potencial de salarios o sanciones legales.

Partes Liberadas. “Partes Exoneradas” significa el Demandado Rudolph Foods 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 emplean Empleados Temporales, pasados y presentes, y cada uno de ellos y cualquiera que actúe en concierto con los anteriores.

Renuncia a la Sección 206.5(e) del Código Laboral. Se considerará que los Miembros de la Clase Participantes han reconocido y acordado que sus reclamaciones por salarios y/o sanciones en la Demanda son impugnadas, y que los Pagos Individuales del Acuerdo constituyen el pago de todas las sumas que supuestamente se les adeudan. Se considerará que los Miembros de la Clase participantes han reconocido y aceptado que la Sección 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 empresario podrá exigir la ejecución de una renuncia a cualquier reclamación o derecho a cuenta de salarios debidos, o que vayan a ser debidos, o efectuados como anticipo de salarios por devengar, a menos que se haya efectuado el pago de dichos salarios”.

Condiciones del Acuerdo. Este 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 Grupo del Acuerdo, y a que se dicte Sentencia.

V. ¿Qué opciones tengo?

- A. **No hacer nada y participar en el Acuerdo.** Basado en el Acuerdo, usted recibirá automáticamente un Pago Individual del Acuerdo, a menos que se excluya del mismo siguiendo el procedimiento de exclusión establecido a continuación. Si no está de acuerdo con el número de Semanas Trabajadas, tal y como se describe en este Aviso, puede impugnar la asignación del Acuerdo sin excluirse ni objetar, tal y como se describe anteriormente. Es responsabilidad de todos los Miembros del Grupo asegurarse de que el Administrador del Acuerdo tenga archivada su dirección actual, o puede que no reciba información importante o un Pago Individual del Acuerdo.

Si usted es un empleado actual, su decisión de participar o no en este Acuerdo no será considerada por Rudolph Foods, que no tomará ninguna medida laboral adversa contra usted basada en su participación en el Acuerdo.

- B. **Excluirse de las Demandas Colectivas en el Acuerdo.** Si **no desea** participar en la liberación de las Demandas colectivas en el Acuerdo, puede excluirse enviando al Administrador del Acuerdo una carta/tarjeta de “Solicitud de exclusión de las Demandas colectivas en el Acuerdo de demanda colectiva” con matasellos antes del 2 de agosto de 2023, con su nombre completo, dirección, número de teléfono, cuatro últimos dígitos de su número de seguro social o su fecha de nacimiento y firma. La Solicitud de Exclusión deberá indicar:

“DESEO SER EXCLUIDO DE LA CLASE DEL ACUERDO EN LA DEMANDA DE RUDOLPH FOODS. ENTIENDO QUE SI SOLICITO SER EXCLUIDO DE LA CLASE DEL ACUERDO, NO RECIBIRÉ NINGÚN DINERO DEL ACUERDO DE LAS RECLAMACIONES DE LA CLASE EN ESTA DEMANDA”.

Envíe la Solicitud de Exclusión directamente al Administrador del Acuerdo, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863, **con matasellos antes del 2 de agosto de 2023**. Cualquier persona que presente a tiempo una Solicitud de Exclusión del Acuerdo de Demanda Colectiva, tras su recepción (1) no tendrá ningún derecho basado en este Acuerdo con respecto a las Demandas colectivas, incluido el derecho a objetar, apelar o hacer comentarios sobre el Acuerdo; (2) no tendrá derecho a recibir dinero alguno por las Demandas colectivas basado en este Acuerdo; y (3) no estará vinculada por este Acuerdo, ni por la Sentencia, con respecto a las Demandas colectivas. Aun así, estará obligado por este Acuerdo con respecto a la liberación de las Reclamaciones PAGA.

- C. **Objetar al Acuerdo.** También tiene derecho a objetar los términos del Acuerdo con respecto a las Demandas Colectivas si cree que son injustos o poco razonables. Sin embargo, si el Tribunal rechaza su objeción, seguirá estando obligado por los términos del Acuerdo. Si desea objetar a la parte de las Reclamaciones colectivas del Acuerdo, debe presentar una objeción por escrito indicando su nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas de empleo en Rudolph Foods., 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 deberá incluir cualquier documentación o prueba en apoyo de la objeción, si la hubiere. Las objeciones deben presentarse por escrito y enviarse por correo al Administrador del Acuerdo, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863, a **más tardar el 2 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. **No necesita objetar al Acuerdo si sólo disputa el número de Semanas Trabajadas.**

Si decide objetar a la parte del Acuerdo correspondiente a las demandas colectivas, también puede comparecer en la Audiencia de aprobación final programada para el 16 de agosto de 2023, a las 130 p.m., en el Departamento S17 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en 351 N. Arrowhead Ave, San Bernardino, CA 92415. Usted tiene derecho a comparecer en persona o a través de su propio abogado en esta audiencia. Cualquier abogado que pretenda representar a un individuo que se oponga al Acuerdo debe presentar una notificación de comparecencia ante el Tribunal y notificar al abogado de todas las partes el 2 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 presenta una objeción al Acuerdo, seguirá siendo un Miembro del Grupo y, si el Tribunal aprueba el Acuerdo, estará obligado por los términos del Acuerdo de la misma forma que los Miembros del Grupo participantes que no presenten objeciones. Presentar una objeción no preserva el derecho a apelar una sentencia definitiva. Más bien, el derecho a apelar se preserva al convertirse en parte del expediente interviniendo oportuna y adecuadamente o presentando una moción para anular la sentencia antes de la entrada de la sentencia.

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 Rudolph Foods en California en algún momento durante el Período de la Demanda Colectiva y no elige excluirse de la Demanda Colectiva del Acuerdo, se considerará que ha suscrito este Descargo y que ha renunciado a las Demandas Colectivas del Acuerdo descritas anteriormente. Se considerará que todos los Empleados Agraviados han suscrito una exoneración de las Reclamaciones PAGA Liquidadas. Si el Acuerdo no es aprobado por el Tribunal o no se convierte en definitivo por alguna otra razón, la Demanda podrá continuar y los descargos no surtirán efecto.

VII. ¿Cuál es el siguiente paso?

El Tribunal tendrá una Audiencia de Aprobación Definitiva sobre la idoneidad, razonabilidad y equidad del Acuerdo, y la solicitud de los Abogados del Grupo de los honorarios de los abogados y el reembolso de los costos documentados del litigio y el Pago de Servicios a los Representantes del Grupo el 16 de agosto de 2023, a las 130 p.m., en el Departamento S17 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en 351 N. Arrowhead Ave, San Bernardino, CA 92415.

No está obligado a asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva, aunque cualquier Miembro del Grupo es bienvenido a asistir a la misma.

VIII. ¿Cómo puedo obtener información adicional?

Este Aviso es sólo un resumen de la Demanda y del Acuerdo. Para obtener más información, puede inspeccionar los archivos del Tribunal y el Acuerdo de conciliación de la demanda colectiva en Oficina del Secretario, Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, 351 N. Arrowhead Ave, San Bernardino, CA 92415, durante el horario habitual del tribunal. También puede ponerse en contacto con el Abogado del grupo 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 Grupo no tienen que emprender ninguna otra acción para participar en el Acuerdo. La fecha límite para presentar una Solicitud de Exclusión de las Demandas Colectivas Resueltas es el **2 de agosto de 2023**. La fecha límite para enviar por correo una objeción al Administrador del Acuerdo es el 2 de agosto de 2023. Estos plazos se cumplirán estrictamente.

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

EXHIBIT B



June 16, 2023

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	550
Opt Out Rate	1%
Opt Outs Received	5
Total Class Claimants	545
Subtotal Admin Only	\$11,524.58

Flat Fee Total \$11,164.36

For 550 Class Members

Pricing Good for Scope of Estimate Only

All Aspects of Escheating to the State of CA Included

Publication Cost Included

Case: Barboza v. Rudolph Foods, Opt-Out Administration

Phoenix Contact: Michael E. Moore
Contact Number: 949.331.0131
Email: mike@phoenixclassaction.com

Requesting Attorney: Brian J. Mankin
Firm: Lauby, Mankin & Lauby, LLP
Contact Number: (951) 320-1444
Email: brian@lmfirm.com

Assumptions and Estimate are based on information provided by counsel. If class size changes, PSA will need to adjust this Estimate accordingly. Estimate is based on **550** Class Members. PSA assumes class data will be sent in Microsoft Excel or other usable format with no or reasonable additional formatting needed. A rate of \$150 per hour will be charged for any additional analysis or programming.

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

Administrative Tasks:	Rate	Hours/Units	Line Item	Estimate
Programming Manager	\$100.00	2		\$200.00
Programming Database & Setup	\$100.00	2		\$200.00
Toll Free Setup*	\$150.00	1		\$150.00
Call Center & Long Distance	\$2.00	100		\$200.00
NCOA (USPS)	\$137.50	1		\$137.50
Total				\$887.50

* Up to 120 days after disbursement

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

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item	Estimate
Notice Packet Formatting	\$100.00	2		\$200.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.10	550		\$55.00
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.35	550		\$742.50
Estimated Postage (up to 2 oz.)*	\$0.58	550		\$319.00
Press Enterprise Newspaper Ad	\$1,164.36	1		\$1,164.36
Check Cashing Reminder Postcard	\$0.60	114		\$68.67
Postage Included				
Total				\$2,549.53

* Prices good for 90 days. Subject to change with the USPS Rate or change in Notice pages or Translation, if any.



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

Skip Tracing & Remailing Notice Packets / Tracking & Programming Undeliverables

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item	Estimate
Case Associate	\$55.00	5		\$275.00
Skip Tracing Undeliverables	\$0.85	138		\$116.88
Remail Notice Packets	\$0.75	135		\$100.88
Estimated Postage	\$0.61	135		\$82.05
Programming Undeliverables	\$50.00	1		\$50.00
			Total	\$624.80

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item	Estimate
Programming Claims Database	\$150.00	2		\$300.00
Non Opt-Out Processing	\$200.00	1		\$200.00
Case Associate	\$55.00	5		\$275.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$10.00	11		\$110.00
Case Manager	\$85.00	4		\$340.00
			Total	\$1,225.00

Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item	Estimate
Programming Calculations	\$135.00	2		\$270.00
Disbursement Review	\$135.00	1		\$135.00
Programming Manager	\$95.00	3		\$285.00
QSF Bank Account & EIN	\$135.00	1		\$135.00
Check Run Setup & Printing	\$135.00	7		\$945.00
Mail Class Checks *	\$1.00	545		\$545.00
Estimated Postage	\$0.61	545		\$332.45
			Total	\$2,647.45

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



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

Tax Reporting & Reconciliation / Re-Issuance of Checks / Conclusion Reports and Declarations				
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item	Estimate
Case Supervisor	\$115.00	3		\$345.00
Remail Checks & Tax Forms (Postage Included)	\$1.70	109		\$185.30
Case Associate	\$55.00	4		\$220.00
Reconcile Uncashed Checks	\$85.00	6		\$510.00
Conclusion Reports	\$115.00	3		\$345.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	4		\$340.00
Final Reporting & Declarations	\$115.00	3		\$345.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (1 State Tax Reporting Included)	\$1,000.00	1		\$1,000.00
Check to Cy-Pres	\$150.00	1		Included
Uncashed Checks to the State of California Controllers Office	\$300.00	1		\$300.00
Estimated <u>49</u> Total Class Members				
Total				\$3,590.30

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

Estimate Total: \$11,524.58



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

TERMS AND CONDITIONS

Provisions: The case estimate is in good faith and does not cover any applicable taxes and fees. The estimate does not make any provision for any services or class size not delineated in the request for proposal or stipulations. Proposal rates and amounts are subject to change upon further review, with Counsel/Client, of the Settlement Agreement. Only pre-approved changes will be charged when applicable. No modifications may be made to this estimate without the approval of PSA (Phoenix Settlement Administrators). All notifications are mailed in English language only unless otherwise specified. Additional costs will apply if translation into other language(s) is required. Rates to prepare and file taxes are for Federal and California State taxes only. Additional charges will apply if multiple state tax filing(s) is required. **Pricing is good for ninety (90) days.**

Data Conversion and Mailing: The proposal assumes that data provided will be in ready-to-use condition and that all data is provided in a single, comprehensive Excel spreadsheet. PSA cannot be liable for any errors or omissions arising due to additional work required for analyzing and processing the original database. A minimum of two (2) business days is required for processing prior to the anticipated mailing date with an additional two (2) business days for a National Change of Address (NCOA) update. Additional time may be required depending on the class size, necessary translation of the documents, or other factors. PSA will keep counsel apprised of the estimated mailing date.

Claims: PSA's general policy is to not accept claims via facsimile. However, in the event that facsimile filing of claims must be accepted, PSA will not be held responsible for any issues and/or errors arising out of said filing. Furthermore, PSA will require disclaimer language regarding facsimile transmissions. PSA will not be responsible for any acts or omissions caused by the USPS. PSA shall not make payments to any claimants without verified, valid Social Security Numbers. All responses and class member information are held in strict confidentiality. Additional class members are \$10.00 per opt-out.

Payment Terms: All postage charges and 50% of the final administration charges are due at the commencement of the case and will be billed immediately upon receipt of the data and/or notice documents. PSA bills are due upon receipt unless otherwise negotiated and agreed to with PSA by Counsel/Client. In the event the settlement terms provide that PSA is to be paid out of the settlement fund, PSA will request that Counsel/Client endeavor to make alternate payment arrangements for PSA charges that are due at the onset of the case. The entire remaining balance is due and payable at the time the settlement account is funded by Defendant, or no later than the time of disbursement. Amounts not paid within thirty (30) days are subject to a service charge of 1.5% per month or the highest rate permitted by law.

Tax Reporting Requirements

PSA will file the necessary tax returns under the EIN of the QSF, including federal and state returns. Payroll tax returns will be filed if necessary. Under the California Employment Development Department, all taxes are to be reported under the EIN of the QSF with the exception of the following taxes: Unemployment Insurance (UI) and Employment Training Tax (ETT), employer-side taxes, and State Disability Insurance (SDI), an employee-side tax. These are reported under Defendant's EIN. Therefore, to comply with the EDD payroll tax filing requirements we will need the following information:

1. Defendant's California State ID and Federal EIN.
2. Defendant's current State Unemployment Insurance (UI) rate and Employment Training Tax (ETT) rate. This information can be found in the current year DE 2088, Notice of Contribution Rates, issued by the EDD.
3. Termination dates of the class members, or identification of current employee class members, so we can account for the periods that the wages relate to for each class member.
4. An executed Power of Attorney (Form DE 48) from Defendant. This form is needed so that we may report the UI, SDI, and ETT taxes under Defendant's EIN on their behalf. If this form is not provided we will work with the EDD auditors to transfer the tax payments to Defendant's EIN.
5. Defendant is responsible for reporting the SDI portion of the settlement payments on the class member's W-2. PSA will file these forms on Defendant's behalf for an additional fee and will issue an additional W-2 for each class member under Defendant's EIN, as SDI is reported under Defendant's EIN rather than the EIN of the QSF. The Power of Attorney (Form DE 48) will be needed in order for PSA to report SDI payments.