

Edwin Aiwazian (SBN 232943)
Arby Aiwazian (SBN 269827)
Joanna Ghosh (SBN 272479)
Yasmin Hosseini (SBN 326399)
LAWYERS for JUSTICE, PC
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
Tel: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021
Attorneys for Plaintiff and the Class

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

MAYRA CORTEZ, individually, and on
behalf of other members of the general
public similarly situated, and on behalf of
other aggrieved employees pursuant to the
California Private Attorneys General Act;

Plaintiff,

vs.

BARKSDALE, INC., an unknown business
entity; and DOES 1 through 100, inclusive,

Defendants.

Case No.: 21STCV29193

Honorable Carolyn B. Kuhl
Department 12

CLASS ACTION

**DECLARATION OF JARROD
SALINAS ON BEHALF OF PHOENIX
CLASS ACTION ADMINISTRATION
SOLUTIONS**

Complaint Filed: August 9, 2021
FAC Filed: December 15, 2022
Trial Date: None Set

1
2
3
4
5
6
7
8
9
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
0
1
2
3
4
5
6
7
8

1. I am a Case Manager at Phoenix Settlement Administrators (“Phoenix”), the Court-appointed Class Action Settlement Administrator for *Cortez v. Barksdale, Inc.* (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 December 19, 2022, Phoenix received the Final Class Notice from Plaintiff Counsel.

1 4. On January 4, 2023, Phoenix received a data file from Defense Counsel that
2 contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, and hire and termination
3 dates reflecting the number of Workweeks for each Class Member during the Class Period and
4 PAGA Pay Periods for each Aggrieved Employee during the PAGA Period (“Class Data”). The
5 final mailing list contained two hundred fifty (250) individuals identified as Class Members and
6 one hundred ninety-six (196) individuals identified as Aggrieved Employees.

7 5. On January 5, 2023, Phoenix conducted a National Change of Address (“NCOA”)
8 search in an attempt to update the Class Data of addresses as accurately as possible. A search of this
9 database provides updated addresses for any individual who has moved in the previous four (4)
10 years and notified the U.S. Postal Service of their change of address.

11 6. On January 12, 2023, Phoenix mailed the Class Notice via U.S. first class mail, in
12 English and Spanish, to all two hundred fifty (250) Class Members and one hundred ninety-six
13 (196) Aggrieved Employees in the Class Data. A true and correct copy of the mailed Class Notice
14 is attached hereto as **Exhibit A**.

15 7. After the January 12, 2023 Class Notice mailing, the Court approved five (5)
16 additional Class Members who were inadvertently excluded from the Class Data to be added to the
17 Class. The final Class List included two hundred fifty-five (255) Class Members and one hundred
18 ninety-six (196) Aggrieved Employees.

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

21 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Requests for
22 Exclusion from the Class Settlement from Class Members. The deadline to request exclusion from
23 the Class Settlement was March 13, 2023.

24 10. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Objections to the
25 Class Settlement from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement was
26 March 13, 2023.

1 11. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Workweek disputes
2 from Class Members and/or Aggrieved Employees. The deadline for submitting a dispute was
3 March 13, 2023.

4 12. There are two hundred fifty-five (255) Class Members who did not submit timely
5 and valid Requests for Exclusion from the Class Settlement and are therefore deemed Participating
6 Class Members, representing 100% of the Class. Participating Class Members have worked a
7 collective total of thirty-five thousand six hundred sixteen (35,616) Workweeks during the Class
8 Period. Each Workweek is valued at approximately \$13.56.

9 13. The Escalator Clause of the Settlement Agreement indicates if the actual number of
10 Workweeks for the time period of August 9, 2017 to February 12, 2022, which was estimated to be
11 30,634, or the actual number of PAGA Pay Periods for the time period from July 20, 2020 to
12 February 12, 2022, which was estimated to be 5,425, were inaccurate by more than ten percent
13 (10%), the Gross Settlement Amount shall increase proportionately by the amount in excess of ten
14 percent (10%). The total number of Workweeks during the time period of August 9, 2017 to
15 February 12, 2022 was thirty-three thousand two hundred forty-one (33,241) and the total number
16 of PAGA Pay Periods for the time period from July 20, 2020 to February 12, 2022 was five thousand
17 nine hundred thirty-three (5,933). Therefore, the Escalator Clause was not triggered, and the Gross
18 Settlement Amount remains \$1,200,000.00.

19 14. The Net Settlement Amount of \$533,000.00 available to pay Participating Class
20 Members was determined by subtracting the requested Class Counsel Fees Payment (\$420,000.00),
21 requested Class Counsel Litigation Expenses Payment (\$30,000.00), requested Class
22 Representative Service Payment to Plaintiff Mayra Cortez (\$10,000.00), the PAGA Penalties
23 (\$200,000.00), and the requested Administration Costs (\$7,000.00) from the Gross Settlement
24 Amount (\$1,200,000.00).

25 15. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual
26 Settlement Share to be paid is approximately \$3,748.43, the lowest Individual Settlement Share to
27 be paid is approximately \$20.59, while the average Individual Settlement Share to be paid is
28

**DECLARATION OF JARROD SALINAS ON BEHALF OF PHOENIX CLASS ACTION ADMINISTRATION
SOLUTIONS**

1 approximately \$2,089.94. Participating Class Members will be issued payment of their Individual
2 Settlement Shares subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with
3 respect to the wages portion of the Individual Settlement Share (the net payment is their "Individual
4 Settlement Payment").

5 16. Additionally, \$200,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated
6 toward penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Penalties"), of which 75%, or
7 \$150,000.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and 25%,
8 or \$50,000.00, of which shall be paid to all current and former hourly-paid or non-exempt
9 individuals who are or were employed by Defendant in California during the PAGA Period. There
10 are one hundred ninety-six (196) Aggrieved Employees who worked a total of seven thousand one
11 hundred eleven (7,111) PAGA Pay Periods during the PAGA Period. The highest Individual PAGA
12 Payment to be paid is approximately \$344.54, and the average Individual PAGA Payment to be paid
13 is approximately \$255.10.

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

16 18. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$7,000.00. This
17 includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the settlement
18 distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as **Exhibit B**.

19
20 I declare under penalty of perjury of the laws of the State of California that the foregoing is
21 true and correct.

22 Executed this 3rd day of May 2023, at Orange, California.

23
24 
25 JARROD SALINAS

EXHIBIT A

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

Cortez v. Barksdale, Inc., Case No. 21STCV29193

***The Superior Court for the State of California 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 Barksdale, Inc. (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by employee Mayra Cortez (“Plaintiff”) and seeks payment of (1) unpaid wages, unreimbursed business expenses, restitution, statutory penalties, interest, and attorneys’ fees and costs for a class of all non-exempt or hourly-paid employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period (August 9, 2017 to May 31, 2022); and (2) civil penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all non-exempt or hourly-paid employees who worked for Defendant during the PAGA Period (July 20, 2020 to May 31, 2022) (“Aggrieved Employees”).

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 «ESA_Before_Paga» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be «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 did not work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked «Total_Weeks» Workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Pay_Periods» PAGA Pay Periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more Workweeks during the Class Period or PAGA Pay Periods during the 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 do 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. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Released Class Claims. If you are an Aggrieved Employee, you will automatically be bound to the PAGA Settlement and issued your Individual PAGA Payment.
- (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 Administrator in writing. If you opt-out of the Class Settlement, you will not receive an Individual Settlement Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Released Class Claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA 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/or an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the Released Class Claims and/or Released PAGA Claims against Defendant that are covered by this Settlement.
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is March 13, 2023	If you do not want to fully participate in the proposed Class Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the 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 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 March 13, 2023	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to the Class 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.
Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on May 25, 2023, at 10:30 a.m. You do not 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 Class 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	The amount of your Individual Settlement Payment and Individual PAGA Payment (if any) depend on how many Workweeks and/or PAGA Pay Periods you were determined to have worked, as follows: PAGA Pay Periods are calculated by the Settlement Administrator, based on each Aggrieved Employees' employment for five (5) or more calendar days during a pay period based on hire and termination dates, as follows: if an Aggrieved Employee's hire date was within the PAGA Period and was on Monday, he or she will be credited for that PAGA Pay Period (i.e., he or she worked five (5) or more calendar days during this pay period); if an Aggrieved Employee's termination date was within the PAGA Period and was on a Friday, he or she will be credited for that PAGA Pay Period (i.e., he or she worked five (5) or more calendar days during this pay period). If an Aggrieved Employee's hire and/or termination date falls outside of the PAGA Period, the start and/or end dates of the PAGA Period (i.e., July 20, 2020 and/or May 31, 2022) shall be deemed the start and/or end dates for that Aggrieved Employee. Workweeks are calculated by the Settlement Administrator, based on each Class Members' employment for three (3) or more calendar days during a workweek based on hire and termination dates, as follows: if a Class Member's hire date was within the Class Period and was on Monday, Tuesday, or Wednesday, he or she will be credited for that Workweek (i.e., he or she worked three (3) or more calendar days during this workweek); if a Class Member's termination date was within the Class Period and was on a Wednesday, Thursday, or Friday, he or she will be credited for that Workweek (i.e., he or she worked three (3) or more calendar days during this workweek). If a Class Member's hire and/or termination date falls outside of the Class Period, the start and/or end dates of the Class Period (i.e., August 9, 2017 and/or May 31, 2022) shall be deemed the start and/or end dates for that Class Member. The number Workweeks and number of PAGA 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 March 13, 2023. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a current employee of Defendant. On August 9, 2021, Plaintiff commenced the class action lawsuit entitled *Mayra Cortez v. Barksdale, Inc.* in the Superior Court of California for the County of Los Angeles, Case No. 21STCV29193 (i.e., Class Action) and on September 23, 2021, Plaintiff commenced the PAGA action entitled *Mayra Cortez v. Barksdale, Inc.* in the Superior Court of California for the County of Los Angeles, Case No. 21STCV35127 (i.e., PAGA Action) (together with the Class Action, “Action”). On [date], Plaintiff file a First Amended Consolidated Class Action Complaint for Damages and Enforcement Under the Private Attorneys General Act, California Labor Code § 2698, Et Seq. in the Class Action, consolidating the Class Action and PAGA Action (i.e., Operative Complaint). The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to properly pay minimum and overtime wages, provide compliant meal and rest breaks and associated premiums, timely pay wages during employment and upon termination of employment and associated waiting-time penalties, provide complaint wage statements, keep requisite payroll records, reimburse business expenses, and thereby engaged in unfair business practices in violation of the California Business & Professions Code section 17200, *et seq.* Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, *et seq.*) (“PAGA”). Plaintiff is represented by attorneys in the Action:

Edwin Aiwazian, Esq.
Arby Aiwazian, Esq.
Joanna Ghosh, Esq.
Yasmin Hosseini, Esq.
Lawyers for Justice, PC
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
Telephone: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

(“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 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 \$1,200,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Settlement Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel’s attorney’s fees and expenses, the 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 Gross Settlement not more than 14 days after the Judgment entered by the Court becomes 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 Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$420,000.00 (35% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$30,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.

- B. Up to \$10,000.00 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel, and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Settlement Payment and any Individual PAGA Payment as a Class Member and Aggrieved Employee.
- C. Up to \$10,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
- D. Up to \$200,000.00 for PAGA Penalties, allocated as 75% to be paid to the LWDA and 25% to be paid to the Aggrieved Employees based on their PAGA 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 Participating Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement Amount") by making Individual Settlement Payments to Participating Class Members based on their Workweeks.
- 4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Settlement Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 80% to penalties, interest, and non-wage damages ("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 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 do not cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be irrevocably lost to you because they will be paid to a non-profit organization or foundation ("Cy Pres").
- 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 Administrator in writing, not later than March 13, 2023, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion from the Class Settlement by the March 13, 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 Class Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Settlement Payments but will preserve their rights to personally pursue Released Class Claims against Defendant.

You cannot opt-out of the PAGA 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 Released PAGA Claims against Defendant.

- 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. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Phoenix Settlement Administrators (the "Administrator"), to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion from the Class Settlement. The Administrator will also decide disputes regarding Workweeks and/or PAGA Pay Periods, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.

9. Participating Class Members' Release of Released Class Claims. Upon the Effective Date and full funding of the Gross Settlement Amount (including all employer payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Settlement Payments), 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 Released Parties for Released Class Claims.

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, administrators, successors, and assigns, release Defendant and its divisions, affiliates, predecessors, successors, shareholders, officers, directors, employees, agents, trustees, representatives, administrators, fiduciaries, assigns, subrogees, executors, partners, parents, subsidiaries, joint employers, insurers, clients, customers, suppliers, and vendors ("Released Parties") from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and ascertained in the course of the Action during the Class Period for (1) failure to pay overtime wages pursuant to California Labor Code sections 510, 1194, and 1198 and the IWC Wage Orders; (2) failure to provide meal periods pursuant to California Labor Code sections 226.7 and 512 and the IWC Wage Orders; (3) failure to provide rest periods pursuant to California Labor Code sections 226.7 and 512 and the IWC Wage Orders; (4) failure to pay all minimum wages owed pursuant to California Labor Code sections 1194, 1194.2, 1197, and 1197.1 and the IWC Wage Orders; (5) failure to pay all wages owed at termination pursuant to California Labor Code sections 201-203 and the IWC Wage Orders; (6) failure to pay all wages in a timely manner during employment pursuant to California Labor Code section 204 and the IWC Wage Orders; (7) failure to furnish accurate itemized wage statements pursuant to California Labor Code section 226 and the IWC Wage Orders; (8) failure to maintain adequate payroll records pursuant to California Labor Code section 1174 and IWC Wage Orders; (9) failure to reimburse all necessary business expenses pursuant to California Labor Code sections 2800 and 2802 and the IWC Wage Orders; and (10) violations of California Business & Professions Code sections 17200, *et seq.* ("Released Class Claims"). Except as set forth in Section 5.3 of the Settlement Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

10. Aggrieved Employees' Release of Released PAGA Claims. Upon the Effective Date and full funding of the Gross Settlement Amount (including all employer payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Settlement Payments), all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant, whether or not they exclude themselves from the Class 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 Released Parties based on the facts alleged in the Action during the PAGA Period 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, and the PAGA Notice and ascertained in the course of the Action for alleged violations of California Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 226(a), 226.7, 510, 512(a), 551, 552, 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 and 2802, and Industrial Welfare Commission Wage Orders, including *inter alia*, Wage Orders 1-2001, 4-2001, and 16-2001 ("Released PAGA Claims").

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Settlement Payments. The Administrator will divide the final Net Settlement Amount by the Workweeks of all Participating Class Members to yield the "Final Workweek Value," and multiply each Participating Class Member's individual Workweeks by the Final Workweek Value to yield his or her Individual Settlement Share.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will divide the 25% portion of the PAGA Penalties attributed to Aggrieved Employees, i.e., \$50,000.00, by the PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period resulting in the PAGA Pay Period Value and then multiplying the PAGA Pay Period Value by the number of PAGA Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee during the PAGA Period.

3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of 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 March 13, 2023 to dispute the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your dispute by signing and sending a letter to the Administrator via mail or email. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your dispute by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of Workweeks and/or PAGA 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 Administrator will resolve Workweek and/or PAGA Pay Period disputes based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The 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 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. Aggrieved Employees. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every individual who is eligible to receive payment under the PAGA Settlement as an Aggrieved Employee.

Your check will be sent to the same address as this Notice. If you change your address, be sure to notify the Administrator as soon as possible. Section 9 of this Notice has the 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 Class Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Cortez v. Barksdale, Inc.*, Case No. 21STCV29193, 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 Administrator must be sent your request to be excluded by March 13, 2023, or it will be invalid. Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.**

7. HOW DO I OBJECT TO THE CLASS SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Class Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least sixteen (16) court days before the May 25, 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 Administrator's Website <https://www.phoenixclassaction.com/cortez-v-barksdale/> or the Court's website for a fee at <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>.

A Participating Class Member who disagrees with the Class Settlement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Class 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 Administrator is March 13, 2023.** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action as *Cortez v. Barksdale, Inc.*, Case No. 21STCV29193 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 Administrator's contact information.

Alternatively, a Participating Class Member can object to the Class Settlement (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 do not have to, attend the Final Approval Hearing on May 25, 2023 at 10:30 a.m. in Department 12 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement Amount will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors to the Class Settlement, Class Counsel, and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). 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 Administrator's website <https://www.phoenixclassaction.com/cortez-v-barksdale/>

beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to the Administrator's website at <https://www.phoenixclassaction.com/cortez-v-barksdale/>

You can also telephone or send an email to the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 21STCV29193. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Stanley Mosk Courthouse by calling (213) 830-0800. You may also telephone Class Counsel at the phone number provided in Section 1 above.

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

Settlement Administrator:

Phoenix Settlement Administrators

P.O. Box 7208

Orange, CA 92863

Telephone: (800) 523-5773

Facsimile: (949) 209-2503

Email: notice@phoenixclassaction.com

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the 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 will have no way to recover the money.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

NOTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL SOBRE EL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA DE LA AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL DEL TRIBUNAL

Cortez contra Barksdale, Inc., Caso n° 21STCV29193

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. Léalo atentamente.

No es correo basura, ni spam, ni un anuncio, ni una solicitud de un abogado. No le están demandando.

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Acción") contra Barksdale, Inc. ("Demandado") por supuestas violaciones de salarios y horarios. La Acción fue presentada por la empleada Mayra Cortez ("Demandante") y busca el pago de (1) salarios no pagados, gastos comerciales no reembolsados, restitución, sanciones legales, intereses y honorarios de abogados y costos para una clase de todos los empleados no exentos o pagados por hora ("Miembros de la Clase") que trabajaron para el Demandado durante el Período de la Clase (9 de agosto de 2017 al 31 de mayo de 2022); y (2) sanciones civiles en virtud de la Ley del Fiscal General Privado de California ("PAGA", por sus siglas en inglés) para todos los empleados no exentos o pagados por hora que trabajaron para el Demandado durante el Período PAGA (del 20 de julio de 2020 al 31 de mayo de 2022) ("Empleados agraviados").

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

Basándose en los registros del Demandado, y en las suposiciones actuales de las Partes, **su Pago Individual del Acuerdo se estima en «ESA_Before_Paga» (menos la retención) y su Pago Individual PAGA se estima en «PAGA_Amount»**. La cantidad real que usted pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún importe 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 anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó «Total_Weeks» Semanas Laborales durante el Período de la Demanda Colectiva y trabajó «PAGA_Work_Weeks» «PAGA_Pay_Periods» Períodos de Pago PAGA durante el Período PAGA**. Si cree que trabajó más Semanas Laborales durante el Período de la Demanda Colectiva o Períodos de Pago PAGA durante el Período 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 esta Notificación. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación definitiva. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y comprendido cuidadosamente. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante ("Abogados del Grupo"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros del Grupo y a los Empleados Agraviados que renuncien a sus derechos a hacer valer 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 un Pago Individual del Acuerdo. Sin embargo, como Miembro del Grupo Participante, renunciará a su derecho a hacer valer las Reclamaciones del Grupo Exoneradas. Si usted es un Empleado Agraviado, quedará automáticamente vinculado al Acuerdo PAGA y se le emitirá su Pago PAGA Individual.
- (2) **Exclusión voluntaria del Acuerdo colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo colectivo presentando la Solicitud de exclusión por escrito o notificándose de otro modo al Administrador por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo colectivo, no recibirá un Pago individual del Acuerdo. No obstante, conservará su derecho a interponer personalmente Reclamaciones colectivas exoneradas contra el Demandado y, si es un Empleado perjudicado, seguirá teniendo derecho a un Pago PAGA individual. No puede optar por excluirse del Acuerdo PAGA.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que emprenda con respecto al 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 del grupo participante, elegible para un Pago individual del Acuerdo y/o un Pago individual PAGA (si lo hubiera). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las Reclamaciones colectivas liberadas y/o las Reclamaciones PAGA liberadas contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo.
Puede optar por no participar en el Acuerdo colectivo pero no en el Acuerdo PAGA La fecha límite de exclusión voluntaria es el 13 de marzo de 2023	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo colectivo propuesto, puede excluirse del mismo enviando al Administrador una Solicitud de exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro del grupo no participante y ya no podrá optar a un Pago individual del acuerdo. Los Miembros del grupo no participantes no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la Sección 6 de este Aviso. Usted no puede optar por no participar en el Acuerdo PAGA. El Demandado debe pagar los Pagos PAGA Individuales a todos los Empleados Agraviados y éstos deben renunciar a sus derechos a presentar Reclamaciones Exoneradas (definidas más adelante).
Los miembros del grupo participantes pueden objetar al acuerdo colectivo pero no al acuerdo PAGA Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 13 de marzo de 2023	Todos los Miembros de la Clase que no opten por la exclusión ("Miembros de la Clase Participantes") pueden oponerse al Acuerdo de la Clase. La decisión del Tribunal sobre la aprobación definitiva del Acuerdo incluirá la determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Grupo y al Demandante que ejercieron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados del Grupo y al Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros del Grupo participantes. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por el Abogado del Grupo o el Demandante si considera que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Audiencia de aprobación final	La Audiencia de Aprobación Definitiva del Tribunal está programada para el 25 de mayo de 2023 a las 10:30 a.m. Usted no tiene que 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 del grupo participantes pueden oponerse verbalmente al Acuerdo colectivo en la Audiencia de aprobación definitiva. Véase la Sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus semanas de trabajo/períodos de pago Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del	El importe de su Pago del Acuerdo Individual y de su Pago PAGA Individual (si lo hubiera) depende de cuántas Semanas Laborales y/o Períodos de Pago PAGA se determinó que había trabajado, como se indica a continuación: Los Períodos de Pago PAGA son calculados por el Administrador del Acuerdo, basándose en el empleo de cada Empleado Agraviado durante cinco (5) o más días calendario durante un período de pago basado en las fechas de contratación y terminación, de la siguiente manera: si la fecha de contratación de un Empleado Agraviado fue dentro del Período PAGA y fue en lunes, él o ella será acreditado por ese Período de Pago PAGA (es decir, trabajó cinco (5) o más días naturales durante este período de pago); si la fecha de despido de un Empleado Agraviado estaba dentro del Período PAGA y fue un viernes, él o ella será acreditado por ese Período de Pago PAGA (es decir, él o ella trabajó cinco (5) o más días naturales durante este período de pago). Si la fecha de contratación y/o despido de un Empleado Agraviado cae fuera del Período PAGA, las fechas de inicio y/o finalización del Período PAGA (es decir, el 20 de julio de 2020 y/o el 31 de mayo de 2022) se considerarán las fechas de inicio y/o finalización para dicho Empleado Agraviado. El Administrador del Acuerdo calcula las Semanas Laborales, basándose en el empleo de cada Miembro del Grupo durante tres (3) o más días naturales durante una semana laboral en función de las fechas de contratación y cese, de la siguiente manera: si la fecha de contratación de un Miembro del Grupo se produjo dentro del Periodo de la Demanda Colectiva y fue un lunes, martes o miércoles, se le acreditará esa Semana Laboral (es decir, trabajó tres (3) días naturales o más durante esa semana laboral); si la fecha de baja de un Miembro del grupo estaba dentro del Periodo de clase y fue un miércoles, jueves o viernes, se le acreditará esa Semana laboral (es decir, trabajó tres (3) días naturales o más durante esa semana laboral). Si la fecha de contratación y/o cese de un Miembro del Grupo cae fuera del Periodo de la Demanda Colectiva, las fechas de inicio y/o finalización del Periodo de la Demanda Colectiva (es decir, el 9 de agosto de 2017 y/o el 31 de mayo de 2022) se considerarán las fechas de inicio y/o finalización para dicho Miembro del Grupo. El número de Semanas Laborales y el número de Períodos de Pago PAGA que usted trabajó según los registros del Demandado se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del 13 de marzo de 2023. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA ACCIÓN?

La demandante es una empleada actual del demandado. El 9 de agosto de 2021, la Demandante inició la demanda colectiva titulada *Mayra Cortez v. Barksdale, Inc. en el Tribunal Superior de California* para el Condado de Los Ángeles, Caso No. 21STCV29193 (es decir, Acción de clase) y el 23 de septiembre de 2021, la Demandante inició la acción PAGA titulada *Mayra Cortez contra Barksdale, Inc. en el Tribunal Superior de California* para el Condado de Los Ángeles, Caso No. 21STCV35127 (es decir, Acción PAGA) (junto con la Acción de clase, la "Acción"). El [date], el Demandante presenta una Primera Demanda Colectiva Consolidada Modificada por Daños y Perjuicios y Ejecución en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados, Código Laboral de California § 2698, Et Seq. en la Demanda Colectiva, consolidando la Demanda Colectiva y la Demanda PAGA (es decir, Demanda Operativa). La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar adecuadamente los salarios mínimos y las horas extraordinarias, proporcionar pausas de comida y descanso conformes y las primas asociadas, pagar puntualmente los salarios durante el empleo y tras la finalización del empleo y las sanciones por tiempo de espera asociadas, proporcionar declaraciones salariales de reclamación, mantener los registros de nóminas requeridos, reembolsar los gastos empresariales y, por lo tanto, participar en prácticas comerciales desleales en violación del Código de Negocios y Profesiones de California, sección 17200, et seq. Basándose en las mismas reclamaciones, el demandante también ha hecho valer una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados de California (Código Laboral §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). El Demandante está representado por abogados en la Acción:

Edwin Aiwazian, Esq.
Arby Aiwazian, Esq.
Joanna Ghosh, Esq.
Yasmin Hosseini, Esq.
Lawyers for Justice, PC
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
Teléfono: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

("Abogados del grupo").

El demandado niega rotundamente haber violado ninguna ley ni haber dejado de pagar ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA ACCIÓN SE HA RESUELTO?

Hasta ahora, 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 en un esfuerzo por resolver la Demanda negociando para poner fin al caso mediante un acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Mediante la firma de un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordando solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Definitiva del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción ni concede el mérito de ninguna reclamación. El Demandante y los Abogados del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque consideran que (1) el Demandado ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuado; y (2) el Acuerdo redundará en el mejor interés de los Miembros del Grupo y de los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

3. ¿CUÁLES SON LOS TÉRMINOS IMPORTANTES DEL ACUERDO PROPUESTO?

1. El Demandado Pagará \$1,200,000.00 como Monto Bruto de la Transacción Extrajudicial (Transacción Extrajudicial Bruta). El Demandado ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales del Acuerdo, los Pagos Individuales PAGA, el Pago por Servicios del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los abogados del Abogado de la Clase, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California ("LWDA"). Suponiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Definitiva, el Demandado financiará el Acuerdo Bruto no más de 14 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros de la Clase Participante se oponen al Acuerdo propuesto o se apela la Sentencia.
2. Deducciones del Acuerdo Bruto Aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Demandante y/o los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos

importes serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Definitiva:

- A. Hasta \$420,000.00 (35% del Acuerdo Bruto] a los Abogados del Grupo por concepto de honorarios de abogados y hasta \$30,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin recibir pago alguno.
- B. Hasta \$10,000.00 como Adjudicación del Representante de la Clase por presentar la Demanda, trabajar con el Abogado de la Clase y representar a la Clase. La Adjudicación del Representante de la Clase será el único dinero que el Demandante recibirá aparte del Pago Individual del Acuerdo del Demandante y cualquier Pago Individual PAGA como Miembro de la Clase y Empleado Agravado.
- C. Hasta \$10,000.00 al Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
- D. Hasta \$200,000.00 para Penalidades PAGA, asignados como 75% a ser pagados a la LWDA y 25% a ser pagados a los Empleados Agravados basados en sus Períodos de Pago PAGA.

Los Miembros del Grupo participantes tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

- 3. Liquidación Neta Distribuida a los Miembros del Grupo Participantes. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Importe Neto del Acuerdo") realizando Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros del Grupo Participantes en función de sus Semanas Laborales.
- 4. Impuestos Debidos sobre los Pagos a los Miembros de la Clase. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual del Acuerdo a salarios impositivos ("Porción Salarial") y del 80% a sanciones, intereses y daños no salariales ("Porción No Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los Formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude sobre la Porción Salarial. Los Pagos Individuales PAGA se contabilizan como penalizaciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador reportará los Pagos Individuales PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales del Acuerdo en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está asesorando sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las sanciones y los intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna duda sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

- 5. Necesidad de cobrar con prontitud los cheques de pago. En el anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales de Liquidación y Pagos Individuales PAGA aparecerá la fecha en la que el cheque caduca (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, su cheque se anulará automáticamente y perderá el dinero de forma irrevocable, ya que se pagará a una organización o fundación sin ánimo de lucro ("Cy Pres").
- 6. Solicitudes de exclusión del Acuerdo colectivo. Se le tratará como Miembro del grupo participante, participando plenamente en el Acuerdo colectivo, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el 13 de marzo de 2023, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión del Acuerdo Colectivo por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta del 13 de marzo de 2023. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Grupo o de su representante en la que se indique el nombre del Miembro del Grupo, su dirección actual, su número de teléfono y una simple declaración en la que elija ser excluido del Acuerdo Colectivo. Los Miembros del grupo excluidos (es decir, los Miembros del grupo no participantes) no recibirán los Pagos individuales del Acuerdo, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente las Demandas colectivas liberadas contra el Demandado. Usted no puede excluirse del Acuerdo PAGA. Los Miembros del grupo de demandantes que se excluyan del Acuerdo colectivo (Miembros del grupo de demandantes no participantes) seguirán siendo elegibles para los Pagos individuales PAGA y deberán renunciar a su derecho a hacer valer Reclamaciones PAGA exoneradas contra el Demandado.
- 7. El Acuerdo Propuesto será Nulo si el Tribunal deniega la Aprobación Definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Definitiva del Acuerdo o se niegue 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 cualquiera de los dos casos, el Acuerdo será nulo: El Demandado no pagará dinero alguno y los Miembros del Grupo no liberarán ninguna reclamación contra el Demandado.

- 8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Phoenix Settlement Administrators (el "Administrador"), para que envíe este Aviso, calcule y efectúe los pagos, y procese las Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá las disputas relativas a las Semanas Laborales y/o Períodos de Pago PAGA, 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 figura en la Sección 9 de este Aviso.

9. Liberación de los Miembros del Grupo Participantes de las Reclamaciones del Grupo Liberadas. Tras la Fecha de entrada en vigor y la financiación completa del Importe bruto del Acuerdo (incluidos todos los impuestos sobre nóminas del empleador adeudados sobre la Parte salarial de los Pagos individuales del Acuerdo), los Miembros del grupo participantes quedarán legalmente excluidos de hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo colectivo, no podrá demandar, seguir demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o las Partes exoneradas por las Reclamaciones colectivas exoneradas.

Los Miembros de la Clase Participante quedarán vinculados por la siguiente exoneración:

Todos los Miembros de la Clase Participante, en su nombre y en el de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, liberan al Demandado y a sus divisiones, afiliados, predecesores, sucesores, accionistas, funcionarios, directores, empleados, agentes, fideicomisarios, representantes, administradores, fiduciarios, cesionarios, subrogatarios, albaceas, socios, matrices, filiales, empleadores conjuntos, aseguradoras, clientes, consumidores, proveedores y vendedores ("Partes exoneradas") de todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, basándose en los hechos expuestos en la Demanda Operativa y constatados en el curso de la Acción durante el Periodo de la Clase por (1) no pagar los salarios por horas extraordinarias de conformidad con los artículos 510, 1194 y 1198 del Código Laboral de California y las Órdenes Salariales de la CBI; (2) incumplimiento de los periodos de comida de conformidad con las secciones 226.7 y 512 del Código Laboral de California y las Órdenes salariales de la IWC; (3) no proporcionar periodos de descanso de conformidad con las secciones 226.7 y 512 del Código Laboral de California y las Órdenes salariales de la IWC; (4) no pagar todos los salarios mínimos adeudados de conformidad con las secciones 1194, 1194.2, 1197 y 1197.1 y las Órdenes salariales de la IWC; (5) no pagar todos los salarios debidos en el momento del despido de conformidad con las secciones 201-203 del Código laboral de California y las Órdenes salariales de la IWC; (6) no pagar todos los salarios de forma puntual durante el empleo de conformidad con la sección 204 del Código laboral de California y las Órdenes salariales de la IWC; (7) no proporcionar declaraciones salariales detalladas y precisas de conformidad con la sección 226 del Código laboral de California y las Órdenes salariales de la IWC; (8) falta de mantenimiento de registros de nóminas adecuados de conformidad con la sección 1174 del Código Laboral de California y las Órdenes salariales de IWC; (9) falta de reembolso de todos los gastos empresariales necesarios de conformidad con las secciones 2800 y 2802 del Código Laboral de California y las Órdenes salariales de IWC; y (10) violaciones de las secciones 17200 y siguientes del Código de Empresas y Profesiones de California. ("Reclamaciones colectivas liberadas"). A excepción de lo establecido en la Sección 5.3 del Acuerdo de conciliación, los Miembros de la Clase participantes no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por prestaciones adquiridas, despido improcedente, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro de desempleo, incapacidad, seguridad social, indemnización laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Periodo de la Clase.

10. Liberación de los Empleados Agraviados de las Reclamaciones PAGA Liberadas. A partir de la Fecha de Entrada en Vigor y de la financiación completa del Monto Bruto del Acuerdo (incluidos todos los impuestos sobre la nómina del empleador adeudados sobre la Parte Salarial de los Pagos Individuales del Acuerdo), todos los Empleados Agraviados quedarán excluidos de hacer valer reclamaciones PAGA contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo Colectivo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que sean Miembros Participantes del Grupo y los que se excluyan del Acuerdo Colectivo, no podrán demandar, seguir demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra las Partes Exoneradas basada en los hechos alegados en la Acción durante el Período PAGA y resueltos por este Acuerdo. Los Descargos de los Empleados Agraviados para los Miembros de la Clase Participantes y No Participantes son los siguientes:

Se considera que todos los Miembros de la Clase Participantes y No Participantes que sean Empleados Agraviados liberan, 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 por sanciones PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, basándose en los hechos del Período PAGA expuestos en la Demanda Operativa, y en la Notificación PAGA y constatados en el curso de la Acción por supuestas violaciones de las secciones 201, 202, 203, 204, 226(a), 226.7, 510, 512(a), 551, 552, 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código Laboral de California y Órdenes salariales de la Comisión de Bienestar Industrial, incluidas, *entre otras*, las Órdenes salariales 1-2001, 4-2001 y 16-2001 ("Reclamaciones PAGA liberadas").

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales del Acuerdo. El Administrador dividirá el Importe Neto final del Acuerdo entre las Semanas Laborales de todos los Miembros del Grupo Participantes para obtener el "Valor Semanal Final", y multiplicará las Semanas Laborales individuales de cada Miembro del Grupo Participante por el Valor Semanal Final para obtener su Parte Individual del

Acuerdo.

2. Pagos PAGA Individuales. El Administrador dividirá la porción del 25% de las Penas PAGA atribuidas a los Empleados Agravados, es decir, \$50,000.00, por los Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agravados durante el Período PAGA, resultando en el Valor del Período de Pago PAGA y luego multiplicando el Valor del Período de Pago PAGA por el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agravado individual durante el Período PAGA.
3. Impugnaciones de Semanas Laborales/Períodos de Pago. El número de Semanas Laborales que trabajó durante el Período de la Demanda Colectiva y el número 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. Usted tiene hasta el 13 de marzo de 2023 para disputar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le acreditaron. Puede presentar su disputa firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal o electrónico. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Es necesario que apoye su disputa enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago PAGA del Demandado basado en los registros del Demandado como exacto a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las disputas sobre Semanas Laborales y/o Períodos de Pago PAGA basándose en su envío y en las aportaciones del Abogado del Grupo (que abogará en nombre de los Miembros del Grupo Participantes) y del Abogado del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO COBRARÉ?

1. Miembros de la Clase Participantes. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un cheque único a cada Miembro del Grupo Participante (es decir, a cada Miembro del Grupo que no opte por la exclusión) incluyendo a aquellos que también reúnan los requisitos para ser considerados Empleados Agravados. El cheque único combinará el Pago del Acuerdo Individual y el Pago PAGA Individual.
2. Empleados Agravados. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un único cheque de Pago PAGA Individual a cada individuo que reúna los requisitos para recibir un pago en virtud del Acuerdo PAGA como Empleado Agravado.

Su cheque se enviará a la misma dirección que este Aviso. Si cambia de dirección, asegúrese de notificarlo al Administrador lo antes posible. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Presente una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo colectivo. El Administrador le excluirá basándose en cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como *Cortez contra Barksdale, Inc.*, Caso n° 21STCV29193, 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 realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona realiza la solicitud por usted, ésta no será válida. **Deberá enviar al Administrador su solicitud de exclusión antes del 13 de marzo de 2023, o no será válida. La sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.**

7. ¿CÓMO PUEDO Oponerme al Acuerdo Colectivo?

Sólo los Miembros del grupo participantes tienen derecho a objetar al Acuerdo colectivo. Antes de decidir si objetar o no, tal vez desee ver lo que el Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe. Al menos dieciséis (16) días judiciales antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva del 25 de mayo de 2023, los Abogados del Grupo y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Petición de Aprobación Definitiva que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Petición de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios que indique (i) la cantidad que los Abogados del Grupo solicitan en concepto de honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita como Adjudicación de Servicios del Representante del Grupo. Previa solicitud razonable, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto figura en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin coste alguno para usted. También puede verlos en el sitio web del Administrador <https://www.phoenixclassaction.com/cortez-v-barksdale/> o en el sitio web del Tribunal, previo pago de una tasa, en <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>.

Un Miembro del grupo participante que no esté de acuerdo con el Acuerdo colectivo, la Moción para la aprobación definitiva y/o la Moción para honorarios, gastos de litigio y adjudicación de servicios puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo colectivo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas por el Abogado del grupo o el Demandante son demasiado altas o demasiado bajas. La **fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 13 de marzo de 2023**. Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Asegúrese de identificar la Acción como

Cortez v. Barksdale, Inc., Caso No. 21STCV29193 e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo del Demandado y firme la objeción. La sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro del grupo participante puede objetar al Acuerdo colectivo (o contratar personalmente a un abogado para que lo haga a su costa) asistiendo a la Audiencia de aprobación definitiva. Usted (o su abogado) debe estar preparado para comunicar al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener información específica sobre la Audiencia de Aprobación Definitiva.

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

Usted puede, pero no tiene que, asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva el 25 de mayo de 2023 a las 10:30 a.m. en el Departamento 12 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Definitiva del Acuerdo y qué parte del Importe Bruto del Acuerdo se pagará a los Abogados del Grupo, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores al Acuerdo colectivo, a los Abogados del grupo y a los Abogados de la defensa a que presenten sus comentarios antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personalmente o de forma virtual a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal cambie la fecha de la Audiencia de Aprobación Definitiva. Deberá consultar previamente la página web del Administrador <https://www.phoenixclassaction.com/cortez-v-barksdale/> o ponerse en contacto con los Abogados del Grupo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y el Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es ir a la página web del Administrador en <https://www.phoenixclassaction.com/cortez-v-barksdale/>. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico al Administrador utilizando la información de contacto que figura a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior entrando en (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) e introduciendo el número de asunto de la demanda, asunto n° 21STCV29193. También puede concertar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Secretaría del Juzgado Stanley Mosk llamando al (213) 830-0800. También puede llamar por teléfono a los Abogados del grupo de demandantes al número de teléfono facilitado en la Sección 1 anterior.

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

Administrador del acuerdo:

Phoenix Settlement Administrators

P.O. Box 7208

Orange, CA 92863

Teléfono: (800) 523-5773

Facsímil: (949) 209-2503

Correo electrónico: notice@phoenixclassaction.com

10. ¿QUÉ OCURRE SI PIERDO MI CHEQUE DE LIQUIDACIÓN?

Si pierde o extravía su cheque de liquidación antes de cobrarlo, el administrador se lo sustituirá siempre que solicite la sustitución antes de la fecha de nulidad que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya es nulo no tendrá forma de recuperar el dinero.

11. ¿QUÉ OCURRE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar inmediatamente al administrador si se muda o cambia de otro modo su dirección postal.

EXHIBIT B



July 7, 2022

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	241
Opt Out Rate	1%
Opt Outs Received	2
Total Class Claimants	239
Subtotal Admin Only	\$8,724.35

Not-to-Exceed Total \$7,000.00
For 241 Class Members

Pricing Good for Scope of Estimate Only
 Spanish Translation, Printing & Mailing Included

Case: Cortez v. Barksdale Inc., Opt-Out Administration

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

Requesting Attorney: Jill J. Parker
 Firm: Lawyers for Justice, PC
 Contact Number: 818-Call Justise
 Email: jill@parkerminne.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 **241** 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	29		\$58.00
NCOA (USPS)	\$60.25	1		\$60.25
Total				\$668.25

* Up to 120 days after disbursement

Data Merger & Scrub / Notice Packet, Opt-Out Form & Postage / Spanish Translation / Website				
Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item	Estimate
Notice Packet Formatting	\$100.00	2		\$200.00
Spanish Translation	\$800.00	1		\$800.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.10	241		\$24.10
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.45	241		\$349.45
Estimated Postage (up to 2 oz.)*	\$0.75	241		\$180.75
Static Website	\$100.00	1		Included
Check Cashing Reminder Postcard	\$0.60	50		\$30.11
Postage Included				
Total				\$1,584.41

* 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	4		\$220.00
Skip Tracing Undeliverables	\$0.85	60		\$51.21
Remail Notice Packets	\$0.75	57		\$42.94
Estimated Postage	\$0.55	57		\$31.49
Programming Undeliverables	\$50.00	1		\$50.00
Total				\$395.64

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	8		\$80.00
Case Manager	\$85.00	4		\$340.00
Total				\$1,195.00

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	2		\$190.00
QSF Bank Account & EIN	\$135.00	1		\$135.00
Check Run Setup & Printing	\$135.00	3		\$405.00
Mail Class Checks *	\$1.10	239		\$262.90
Estimated Postage	\$0.55	239		\$131.45
Total				\$1,529.35

* 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	4		\$460.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$1.50	48		\$71.70
Case Associate	\$55.00	4		\$220.00
Reconcile Uncashed Checks	\$85.00	4		\$340.00
Conclusion Reports	\$115.00	4		\$460.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	4		\$340.00
Final Reporting & Declarations	\$115.00	4		\$460.00
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 Estimated 9 Total Class Members	\$300.00	1		TBD
Total				\$3,351.70

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

Estimate Total: \$8,724.35



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.