

EDWIN AIWAZIAN, SBN 232943
edwin@calljustice.com
JOANNA GHOSH, SBN 272479
joanna@calljustice.com
LAWYERS for JUSTICE, PC
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
Telephone: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

HEATHER DAVIS, SBN 239372
heather@protectionlawgroup.com
AMIR NAYEBDADASH, SBN 232204
amir@protectionlawgroup.com
PRISCILLA GAMINO, SBN 315404
priscilla@protectionlawgroup.com
PROTECTION LAW GROUP, LLP
237 California Street
El Segundo, California 90245
Tel: (424) 290-3095 / Fax: (866) 264-7880

Attorneys for Plaintiffs

HENRY PEREZ and HENRY JOHNNY PEREZ III

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
COUNTY OF LOS ANGELES – SPRING STREET

HENRY PEREZ, HENRY JOHNNY PEREZ
III, 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;

Plaintiffs,

vs.

MONRO, INC., an unknown business entity;
MONRO HOLDINGS, LLC, an unknown
business entity; MNRO HOLDINGS, LLC, a
Delaware limited liability company; and
DOES 1 through 100, inclusive,

Defendants.

Case No.: 21STCV09582

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

Date: March 4, 2024
Time: 9:00 AM

Judge: Hon. Elihu M. Berle
Dept.: 6

1 I, Nathalie Hernandez, declare as follows:

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

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

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

27 ///

28 ///

1 4. On September 15, 2023, ILYM Group received the Court approved text for the
2 Notice Packet from Counsel for Plaintiffs. ILYM Group prepared a draft of the formatted Notice
3 Packet, which was approved by the Parties' Counsel and translated into Spanish prior to mailing.

4 5. On September 29, 2023, ILYM Group received the class data file from Counsel for
5 Defendants, which contained the name, personnel number, social security number, last known
6 mailing address, last known telephone number and employment dates for each Settlement Class
7 Member. The data file was uploaded to our database and checked for duplicates and other possible
8 discrepancies. The Class List contained 1,908 individuals who worked a total of 101,485
9 Workweeks. Of the 1,908 individuals, there are 1,639 Aggrieved Employees. In light of the
10 increased number of Workweeks and pursuant to paragraph 8.1 of the Settlement Agreement (the
11 escalation clause), there was an increase to the Gross Settlement Amount by 6.39% from
12 \$1,750,000.00, to \$1,861,752.98.

13 6. On October 26, 2023, Class Counsel provided ILYM with the Amended Court-
14 approved text for the Notice which accounted for the increase to the Gross Settlement Amount.

15 7. As part of the preparation for mailing, all 1,908 names and addresses contained in
16 the Class List were then processed against the National Change of Address ("NCOA") database,
17 maintained by the United States Postal Service ("USPS"), for purposes of updating and confirming
18 the mailing addresses of the Settlement Class Members before mailing of the Notice Packet. The
19 NCOA contains requested change of addresses filed with the USPS. To the extent that an updated
20 address was found in the NCOA database, the updated address was used for the mailing of the
21 Notice Packet. To the extent that no updated address was found in the NCOA database, the original
22 address provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice Packet.

23 8. On November 9, 2023, the Notice Packet was mailed, via U.S First Class Mail, to
24 all 1,908 individuals contained in the Class List. Attached hereto, as **Exhibit A**, is a true and
25 correct copy of the mailed Notice Packet.

26 9. As of the date of this declaration, 47 Notice Packets have been returned to our office
27 as undeliverable. ILYM Group performed a computerized skip trace on the 47 returned Notice
28 Packets that did not have a forwarding address, in an effort to obtain an updated address for the

purpose of re-mailing the Notice Packet. As a result of this skip trace, 38 updated addresses were obtained and the Notice Packets were promptly re-mailed to those Settlement Class Members, via U.S First Class Mail.

10. As of the date of this declaration, a total of 38 Notice Packets have been re-mailed. Specifically, 38 have been re-mailed as a result of ILYM Group's skip tracing efforts.

11. As of the date of this declaration, a total of 9 Notice Packets have been deemed undeliverable. Specifically, 9 have been deemed undeliverable as no updated address was found notwithstanding the skip tracing.

12. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any requests for exclusion. The deadline to request exclusion from the Settlement is January 8, 2024.

13. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any objections to the Settlement. The deadline to file an objection to the Settlement is January 8, 2024.

14. As of the date of this declaration, ILYM Group will report a total of 1,908 Participating Settlement Class Members, representing 100% of the 1,908 Settlement Class Members.

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

Gross Settlement Fund	\$	1,750,000.00
Pro-Rata Increase in Settlement Fund	\$	111,752.98
New Gross Settlement Fund	\$	1,861,752.98
Attorney Fees	\$	651,613.54
Attorney Costs/ Expenses	\$	28,137.11
Service Payment - Henry Perez Jr.	\$	7,500.00
Service Payment - Henry Johnny III	\$	7,500.00

1	ILYM Group Fees	\$	24,000.00
2	LWDA	\$	75,000.00
3	Aggrieved Employees	\$	25,000.00
4	Net Settlement Fund	\$	1,043,022.23

5 To determine a Participating Settlement Class Member's individual settlement award payment, the
6 Net Settlement Fund will be divided by the total number of workweeks worked by all Settlement
7 Class Members during the Class Period, multiplied by the number of workweeks worked by that
8 Participating Settlement Class Member. Based on these calculations, the Participating Settlement
9 Class Members will receive an estimated average gross payment of \$546.65, with the estimated
10 highest gross payment being \$2,065.76.

11 16. ILYM Group's total fees and costs for services in connection with the administration
12 of this Settlement, which includes fees and costs incurred to-date, as well as anticipated fees and
13 costs for completion of the settlement administration, are \$24,000.00. ILYM Group's work in
14 connection with this matter will continue with the calculation of the settlement award payments,
15 issuance and mailing of the settlement award checks, the necessary tax filing and reporting on such
16 payments, and any other tasks that the Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM
17 Group to perform.

18 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United
19 States that the foregoing is true and correct to the best of my knowledge and that this Declaration
20 was executed this 8th day of December 2023, at Tustin, California.

21
22
23
24
25
26
27
28

Nathalie Hernandez
NATHALIE HERNANDEZ

EXHIBIT “A”

AVISO APROBADO POR LA CORTE SOBRE UN ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y LA FECHA DE LA AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL DE LA CORTE

Perez, et al. contra Monro, Inc., et al.

Corte Suprema del Condado de Los Ángeles, Caso No. 21STCV09582

La Corte Suprema del Condado de Los Ángeles autorizó este aviso. ¡Léalo cuidadosamente! No es correo basura, spam, una publicidad o solicitud de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Puede que sea elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) en contra de los Demandados Monro, Inc. y MNRO Holdings, LLC (incorrectamente demandados como “Monro Holdings, LLC”) (colectivamente los “Demandados”) por alegatos de violaciones de sueldos y horarios. La Demanda fue introducida por empleados pasados de los Demandados, los Demandantes Henry Perez Jr. Y Henry Johnny Perez III (colectivamente los “Demandantes”), y busca el pago de (1) sueldos retrasados, daños generales y especiales, penalidades estatutarias, y honorarios y costos legales para el colectivo de empleados por horas de California (“Miembros del Colectivo”) que trabajaron para los Demandados durante el Periodo de la Demanda Colectiva (19 de mayo de 2019 al 1 de abril de 2023); y (2) penalidades bajo la Ley del Procurador General Privado (“PAGA”, por sus siglas en inglés) para todos los trabajadores por horas de California que trabajaron para los Demandados durante el Periodo de PAGA (8 de julio de 2020 al 1 de abril de 2023) (“Empleados Agraviados”).

La compensación propuesta tiene dos partes principales: (1) una compensación para el colectivo que requiere que los Demandados financien los Pagos Individuales al Colectivo, y (2) una compensación de PAGA que requiere que los Demandados financien los Pagos Individuales de PAGA, y el pago de las penalidades a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés).

Basándose en los registros de los Demandados y las suposiciones actuales de las partes, **se estima que su pago Individual del Colectivo será \$«Class_Estimated_Settlement_Amount_» (menos las retenciones) y su Pago Individual de PAGA se estima que será \$«PAGA_Estimated_Settlement_Amount_»**. La cantidad real que puede que reciba es posible que sea diferente y dependerá de ciertos factores. (Si no se muestra ninguna cantidad en el Pago Individual de PAGA, eso significa que, de acuerdo con los registros de los Demandados, usted no es elegible para un Pago Individual de PAGA bajo el Acuerdo de Compensación porque no trabajó durante el Periodo de PAGA).

Los estimados anteriores se basan en los registros de los Demandados, que muestran que **usted trabajó «Total_Work_Weeks_» semanas laborales** durante el Periodo de la Demanda Colectiva y **usted trabajó «Total_Pay_Periods_» periodos de pago** durante el Periodo de PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales o periodos de pago durante cualquier de esos periodos, puede impugnar antes de la fecha de corte. Vea la sección 4 de este Aviso.

La Corte ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo de Compensación propuesto y aprobó este Aviso. La Corte todavía no ha decidido si otorgará la aprobación final. Sus derechos legales se verán afectados ya sea que haga algo o no. Lea este Aviso cuidadosamente. Se considerará que lo ha leído cuidadosamente y que lo ha entendido. En la Audiencia de Aprobación Final, la Corte decidirá si dará la aprobación final al Acuerdo de Compensación y cuánto se le pagará a los Demandantes y a los abogados de los Demandantes (“Abogados del Colectivo”). La Corte también decidirá si emitirá un juicio que requiere que los Demandados hagan pagos bajo el Acuerdo de Compensación, y que requiera que los Miembros del Colectivo y los Empleados Agraviados renuncien a su derecho de hacer ciertos reclamos en contra de los Demandados.

Si trabajó para los Demandados durante el Periodo de la Demanda Colectiva y/o el Periodo de PAGA, usted tiene dos opciones básicas bajo este Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo de Compensación propuesto y ser elegible para el Pago Individual del Colectivo y/o el Pago Individual de PAGA. Como un Miembro Participante del Colectivo, renunciará a su derecho a hacer reclamos de sueldos durante el Periodo de la Demanda Colectiva en contra de los Demandados. Las penalidades de PAGA durante el Periodo de PAGA se consideran exoneradas en contra de los Demandados cuando la Corte emita un juicio, sin importar si está participando en el Acuerdo de Compensación Colectivo.
- (2) **Excluirse de la Demanda Colectiva.** Usted puede excluirse a sí mismo de la Demanda Colectiva (salirse) al enviar una Solicitud de Exclusión escrita o si notifica de cualquier otra forma por escrito al Administrador. Si se sale del Acuerdo, no recibirá su Pago Individual de Compensación. Sin embargo, preservará su derecho a hacer reclamos de salario durante el Periodo de la Demanda Colectiva en contra de los Demandados. Si usted es un Empleados Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago de PAGA porque no puede salirse de la porción de PAGA del Acuerdo de Compensación propuesto.

Los Demandados no tomarán represalias en su contra por ninguna acción que haga con respecto al Acuerdo de Compensación propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO DE COMPENSACIÓN

No tiene que hacer nada para participar en este Acuerdo de Compensación	Si no hace nada, usted será un Miembro Participante del Colectivo, elegible para un Pago Individual del Colectivo y un Pago Individual de PAGA (de haberlo). En cambio, usted renunciará a su derecho a hacer reclamos de salario en contra de los Demandados que están cubiertos en este Acuerdo de Compensación (Reclamos Exonerados).
Puede salirse del Acuerdo de la Demanda Colectiva, pero no del Acuerdo de PAGA La fecha límite para salirse es el 8 de enero de 2024	Si no quiere participar completamente en el Acuerdo de Compensación propuesto, puede salirse del Acuerdo de la Demanda Colectiva enviándole al Administrador una Solicitud de Exclusión escrita. Una vez que se haya excluido, ya no será un Miembro Participante del Colectivo y ya no es elegible para un Pago Individual del Colectivo. Los Miembros No Participantes del Colectivo no pueden hacer objeciones a ninguna porción del Acuerdo de Compensación propuesto. Vea la sección 6 de este Aviso. No puede salirse de la porción de PAGA del Acuerdo de Compensación propuesto y los Demandados deben pagar el Pago Individual de PAGA a todos los Empleados Agraviados. Los Empleados Agraviados se considera que exoneraron todas las penalidades de PAGA durante el periodo de PAGA (definidos abajo).
Los Miembros Participantes del Colectivo pueden hacer objeciones al Acuerdo Colectivo, pero al Acuerdo de PAGA Las objeciones escritas deben ser	Todos los Miembros del Colectivo que no se salgan (“Miembros Participantes del Colectivo”) puede hacer objeciones a cualquier aspecto del Acuerdo de Compensación propuesto. La decisión de La Corte de aprobar el Acuerdo de Compensación debe incluir una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Colectivo y a los Demandantes que llevaron a cabo la demanda en nombre del Colectivo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Colectivo o a los Demandantes, pero cada dólar que sea pagado a los Abogados del Colectivo y a los Demandantes reduce el monto total pagado a los Miembros Participantes del Colectivo. Puede hacer objeciones a los montos solicitados por los Abogados del

enviadas para el 8 de enero de 2024	Colectivo o a los Demandantes si cree que no son razonables. Vea la sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación final del 4 de marzo de 2024	La Audiencia de Aprobación final de la Corta se ha programado para el 4 de marzo de 2024. No tiene que asistir, pero tiene el derecho a hacerlo (o a contratar a un abogado para que asista en su nombre, a sus expensas), en persona o por teléfono, o utilizando la plataforma de asistencia virtual de la Corte. Los Miembros Participantes del Colectivo puede hacer objeciones verbales al Acuerdo de Compensación en la Audiencia de Aprobación Final. Vea la sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus semanas laborales / periodos de pago Las impugnaciones escritas deben ser enviadas antes del 8 de enero de 2024	El monto de su Pago Individual del Colectivo y Pago de PAGA (de haberlo) depende de en cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Periodo de la Demanda Colectiva y en cuántos Periodos de Pago trabajó al menos un día durante el Periodo de PAGA, respectivamente. El número de semanas laborales del Periodo de la Demanda Colectiva y el número de periodos de pago del Periodo de PAGA en los que trabajó de acuerdo con los registros del Demandante aparecen en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con estos números, debe impugnarlo antes del 8 de enero de 2024. Vea la sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

Los Demandantes son empleados pasados de los Demandados. La Demanda acusa a los Demandados de violar las leyes laborales de California al fallar al pagar los sueldos de tiempo extra, los sueldos mínimos, los sueldos por terminación del empleo y gastos reembolsables, y fallos al proporcionar periodos para comer, periodos de descanso y declaraciones de sueldos correctamente detallados. Basándose en los mismos reclamos, los Demandantes también han hecho un reclamo de penalidades civiles bajo el Código Laboral de California de la Ley del Procurador General Privado (Código laboral secciones 2698 y subsecuentes) (“PAGA”, por sus siglas en inglés). Los Demandantes están siendo representados por los siguientes abogados en esta Demanda: Heather Davis, Amir Nayebedadash, y Priscilla Gamino de Protection Law Group, LLP, y Edwin Aiwezian de Lawyers for Justice, PC (“Abogados del Colectivo”). Los Demandados están siendo representados por los siguientes abogados en esta Demanda: Seth L. Neulight, Andrea Chavez y Sam Parrish de Nixon Peabody, LLP.

Los Demandados niegan fervientemente que violaron alguna ley o que fallaron al pagar cualquier sueldo, gastos u otros montos debidos, y declaran que cumplieron con todas las leyes aplicables.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE SE HA LLEGADO A UN ACUERDO EN ESTA DEMANDA?

Hasta ahora, la Corte no ha hecho ninguna determinación sobre si los Demandantes o los Demandados tienen la razón sobre los hechos.

Mientras tanto, los Demandantes y los Demandados contrataron a un mediador neutro, con experiencia que es un juez retirado (el Juez James S. Otero (retirado)), en un intento de resolver la Demanda negociando para darle final a este caso a través de un acuerdo (llegar a un acuerdo en la demanda) en vez de continuar el largo y caro proceso de litigación. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un acuerdo de compensación largo (“Acuerdo”) y acordando pedirle a la corte que haga un juicio final sobre la Demanda y que hagan que se cumpla el Acuerdo, los Demandantes y Demandados han negociado un Acuerdo de Compensación propuesto que está sujeto a la Aprobación Final de la Corte. Ambas partes acuerdan que el Acuerdo de Compensación propuesto es un compromiso sobre los reclamos en disputa. Al llegar a este acuerdo, los Demandados no admiten ninguna violación o le dan mérito a los reclamos.

Los Demandantes y sus Abogados creen fuertemente que el Acuerdo de Compensación es un buen trato para usted porque creen que: (1) los Demandados han acordado pagar un monto justo, razonable y adecuado considerando la gravedad de los reclamos y los riesgos e incertidumbres de continuar la litigación; y (2) El Acuerdo tiene en mente los mejores intereses de los Miembros del Colectivo y de los Empleados Agraviados. La Corte aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto por ser 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. Los Demandados pagarán 1.861.752,98 \$ como el Monto Bruto de la Compensación (Compensación Bruta). Los Demandados han acordado depositar la Compensación Bruta en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador usará el Monto Bruto para pagar los Pagos Individuales del Colectivo, los Pagos Individuales de PAGA, los Pagos del Servicio del Representante del Colectivo, los honorarios y gastos legales de los Abogados del Colectivo, los gastos del Administrados y las penalidades que tienen que ser pagadas a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés). Asumiendo que la Corte otorgue la Aprobación Final, los Demandados financiarán la Compensación Bruta dentro de los 30 días después de que la Corte haya oficializado su juicio. El juicio se hará final en la fecha en la que la Corte haga el juicio, o después de esta fecha si los Miembros Participantes del Colectivo hacen objeciones al Acuerdo de Compensación propuesto o si el juicio es apelado.
2. Deducciones de la Compensación Bruta aprobadas por la Corte. En la Audiencia de aprobación final, los Demandantes y/o los Abogados del Colectivo le pedirán a la Corte que apruebe las siguientes deducciones a la Compensación Bruta, cuyos montos serán decididos por la Corte en la Audiencia de Aprobación Final.
 - A. Hasta 651.613,54 \$ (35 % de la Compensación Bruta) para los Abogados del Colectivo por honorarios legales y hasta 30.000,00 \$ por gastos de litigación. Hasta la fecha, los Abogados del Colectivo han trabajado y han incurrido en gastos para la Demanda sin recibir un pago.
 - B. Hasta 7.500,00 \$ como una compensación para el Representante del Colectivo para cada uno de los Demandantes, Henry Perez Jr. Y Henry Johnny Perez III por llevar a cabo la demanda, trabajar con los Abogados del Colectivo y representar al Colectivo. La compensación para los Representantes del Colectivo será el único dinero que los Demandantes recibirán además de sus Pagos Individuales de la Demanda Colectiva y cualquier Pago Individual de PAGA.
 - C. Hasta 24.000,00 \$ para el Administrador por su trabajo administrando el Acuerdo de Compensación.
 - D. Hasta 100.000,00 \$ por Penalidades de PAGA, asignando 75 % al pago de LWDA PAGA y 25 % para los Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Agraviados basándose en sus Periodos de Pagos durante el Periodo de PAGA.

Los Miembros Participantes del Colectivo tienen derecho a hacer objeciones sobre cualquier de estas deducciones. La Corte considerará todas las objeciones.

3. Compensación Neta distribuida entre los Miembros del Colectivo. Después de hacer las deducciones mencionadas anteriormente por los montos aprobados por la Corte, el Administrador distribuirá el resto de la Compensación Bruta (la “Compensación Neta”) haciendo los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva a los Miembros Participantes del Colectivo basándose en sus semanas laborales durante el Periodo de la Demanda Colectiva.
4. Impuestos debidos por los pagos a los Miembros del Colectivo. Los Demandantes y Demandados le están pidiendo a la Corte que apruebe que se asigne el 10 % de cada Pago Individual del Colectivo como sueldos

sujetos a impuestos (“Porción de salarios”) y 90 % como intereses y penalidades (“Porción que no son salarios”). La porción de salarios está sujeta a retenciones y será reportada en planillas IRS W-2. Los Demandados pagarán de forma separada los impuestos de nómina que deben por la porción de salarios. Los Pagos Individuales de PAGA se como penalidades en vez de salarios para propósitos de impuestos. El Administrador reportará los Pagos Individuales de PAGA y las porciones que no son salarios de los Pagos Individuales del Colectivo en planillas IRS 1099.

Aunque los Demandantes y Demandados han llegado a un acuerdo sobre estas distribuciones, ninguna de las partes le está dando consejos sobre si sus pagos están sujetos a impuestos o cuánto puede deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluyendo las penalidades y los intereses sobre impuestos pasados) por cualquier Pago que reciba por el Acuerdo de Compensación propuesto.

5. Tiene que depositar los cheques de pago rápidamente. La parte frontal de cada cheque emitido para los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva y los Pagos Individuales de PAGA mostrará la fecha en la que el cheque expira (la fecha de nulidad). Si no lo deposita para la fecha de nulidad, su cheque será cancelado automáticamente, y el dinero será enviado a una organización sin fines de lucro, Legal Services for Children.
6. Solicitudes de Exclusión para el Acuerdo de Compensación de la Demanda Colectiva (Salirse). Será tratado como un Miembro Participante del Colectivo, participando completamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que le notifique al Administrador por escrito, antes del 8 de enero de 2024, que desea salirse. La forma más fácil de notificarle al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión escrita y firmada antes del 8 de enero de 2024, la fecha límite de respuesta. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Colectivo o su representante, que tenga el nombre del Miembro del Colectivo, su dirección actual, número de teléfono, y una declaración simple diciendo que quiere ser excluido del Acuerdo. Los Miembros Excluidos del Colectivo (es decir, los Miembros No Participantes del Colectivo) no recibirán un Pago Individual de la Demanda Colectiva, pero preservarán sus derechos para hacer reclamos personales por salarios y horarios en contra de los Demandados.

No puede salirse de la porción de PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Colectivo que se excluyan a sí mismos del Acuerdo Colectivo (los Miembros No Participantes del Colectivo) siguen siendo elegibles para Pagos Individuales de PAGA. Los reclamos por penalidades de PAGA durante el Periodo de PAGA se considerarán exonerados en contra de los Demandados una vez que la Corte haga el juicio, sin importar si usted participó o no en este Acuerdo Colectivo.

7. El Acuerdo Propuesto será nulo si la Corte niega la aprobación final. Es posible que la Corte niegue conceder la aprobación final del Acuerdo o que se niegue a dar un juicio. También es posible que la Corte haga un juicio que sea revertido por apelaciones. Los Demandados y Demandantes han acordado que, de cualquier forma, el Acuerdo será nulo, los Demandados no harán ningún pago y los Miembros del Colectivo no exonerarán ninguno de los reclamos en contra de los Demandados.
8. Administrador. La Corte ha nombrado a una compañía neutra, ILYM Group, Inc. (el “Administrador”) para enviar este Aviso, calcular y hacer los pagos, procesar las solicitudes de exclusión de los Miembros del Colectivo. El Administrador también tomará decisiones sobre las disputas de los Miembros del Colectivo con respecto a sus semanas laborales, envío y reenvío de los cheques de compensación y planillas fiscales, y hará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se muestra en la sección 9 de este Aviso.
9. Exoneración de los Miembros Participantes del Colectivo. Después de que el juicio se haga final y los Demandados hayan financiado completamente la Compensación Bruta y hayan pagado de forma separada los impuestos de nómina, los Miembros Participantes del Colectivo tendrán prohibido legalmente hacer cualquiera de los reclamos exonerados bajo el Acuerdo. Esto significa que amenos que se haya salido del

acuerdo al excluirse de una forma válida, no puede demandar, seguir demandando o ser parte de cualquier otra demanda en contra de los Demandados o las entidades relacionadas por salarios dentro del Periodo de la Demanda Colectiva, como se alega en la Demanda y se resuelve con este Acuerdo.

Los Miembros Participantes del Colectivo estarán vinculados a las siguientes exoneraciones:

Todos los Miembros Participantes del Colectivo, en su nombre y de sus respectivos representantes presentes y pasados, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y asignados, exoneran a todas las Partes Exoneradas de todos los reclamos que fueron alegados en la Queja Operativa de la Demanda, o que pudieran haber sido alegadas razonablemente en esta, basándose en los hechos alegados en la Queja Operativa, incluyendo los siguientes reclamos: (i) fallo al pagar todos los salarios regulares, salarios mínimos y salarios de tiempo extra debidos, en violación del Código Laboral de California secciones 510, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198 y las Órdenes de Salarios de la Comisión de Beneficencia Pública Industrial de California (“Órdenes de Salarios de la IWC”); (ii) fallo al proporcionar periodos para comer o compensación para reemplazarlos, en violación del Código Laboral de California secciones 226.7 y 512(a) y las Órdenes de Salarios de la IWC; (iii) fallo al proporcionar periodos de descanso o compensación para reemplazarlos, en violación del Código Laboral de California sección 226.7 y las Órdenes de Salarios de la IWC; (iv) fallo al proporcionar declaraciones de salarios completas y correctas en violación del Código Laboral de California sección 226; (v) fallo al pagar los sueldos de forma oportuna en el momento de la terminación del empleo o de la renuncia en violación del Código Laboral de California secciones 201, 202; (vi) fallo al reembolsar los gastos de negocios necesarios en violación del Código Laboral de California Secciones 2800 y 2802; (vii) fallo al pagar los salarios de forma oportuna durante el empleo en violación del Código Laboral de California sección 204; (viii) fallo al tener disponibles los registros de nómina en violación del Código Laboral de California sección 1174; (ix) practicas injustas de negocios que puedan haber sido la premisa de los reclamos basándose en los reclamos anteriores, incluyendo pero no limitándose a, salarios no pagados, primas de salarios, daños consecuenciales, daños liquidados, penalidades, intereses prejuicio, honorarios y costos legales, desagravio por mandato judicial y reparación judicial declaratoria. A menos que se establezca en la sección 5.3 del Acuerdo, los Miembros participantes del Colectivo no exoneran ningún otro reclamo, incluyendo reclamos por beneficios, despido ilegal, violación de la Ley de Empleo Justo y Vivienda de California, seguro de desempleo, seguro de discapacidad, beneficios del seguro social, compensación de trabajadores o reclamos que se basen en hechos ocurridos fuera del Periodo de la Demanda Colectiva.

10. Exoneración de PAGA de los Empleados Agraviados. Después de que el juicio de la Corte de haga final, y de que los Demandados hayan pagado la Compensación Bruta y que hayan pagado de forma separada lo impuestos de nómina del empleador, todos los Empleados Agraviados tendrán prohibido hacer reclamos de PAGA en contra de los Demandados, ya sea que se hayan excluido a sí mismos o no del Acuerdo de la Demanda Colectiva porque no puede salirse de la exoneración de PAGA. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluyendo los Miembros Participantes del Colectivo y aquellos que se salgan del Acuerdo de la Demanda Colectiva, no pueden demandar, seguir demandando o participar en cualquier reclamo de PAGA en contra de los Demandados o sus entidades relacionadas basándose en los hechos alegados en la Demanda durante los Periodos de PAGA, y que fueron resueltos por este Acuerdo.

Las exoneraciones de los Empleados Agraviados para los Miembros Participantes y No Participantes del Colectivo son las siguientes:

Todos los Miembros Participantes y No Participantes del Colectivo que son Empleados Agraviados se considera que exoneran, en su nombre y de sus respectivos representes pasados y presentes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores, y asignados, a las Partes Exoneradas de todos los reclamos por penalidades de PAGA que

fueron alegados en la Queja Operativa, o que pudieran ser alegados razonablemente basándose en los hechos que aparecen en la Queja Operativa durante el Periodo de PAGA y en los Avisos de PAGA, o que razonablemente se pudieran haber alegado basándose en los hechos en esta durante el Periodo de PAGA.

4. ¿CÓMO VA A CALCULAR MI PAGO EL ADMINISTRADOR?

1. Pagos Individuales del Colectivo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Colectivo al (a) dividir el Monto Neto de Compensación entre el número total de semanas laborales trabajadas por los Miembros Participantes del Colectivo, y (b) al multiplicar el resultado por el número de semanas laborales trabajadas por cada Miembro Participante del Colectivo.
2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA al (a) dividir 25.000,00 \$ por el número total de periodos de pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) al multiplicar el resultado por el número de periodos de pago de PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado.
3. Impugnaciones de las semanas laborales/periodos de pago. El número de semanas laborales que haya trabajado durante el Periodo de la Demanda Colectiva y el número de periodos de pago de PAGA que trabajó durante el Periodo de PAGA, según los registros de los Demandados, se muestran en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 8 de enero de 2024 para impugnar el número de semanas laborales y/o periodos de pago de PAGA que se le han acreditado. Puede enviar su impugnación al firmar y enviar una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Tiene que respaldar su impugnación al enviar copias de los recibos de pago u otros registros. El Administrador aceptará los cálculos de los Demandados para las semanas laborales y/o periodos de pago de PAGA, que se basan en los registros de los Demandados, como verdaderos hasta que envíe copias de registros que contenga información diferente. Debe enviar copias en vez de los documentos originales, porque no se le van a devolver sus documentos. El Administrador resolverá las impugnaciones de las semanas labores y/o periodos de pago de PAGA basándose en sus envíos y en las contribuciones de los Abogados del Colectivo (quienes defenderán a los Miembros Participantes del Colectivo) y de los Abogados de los Demandados. La decisión del Administrador es final. No puede impugnar o impugnar de cualquier otra forma su decisión final.

5. ¿CÓMO ME PAGARÁN?

1. Miembros Participantes del Colectivo. El Administrador enviará, a través del correo de los Estados Unidos, un cheque a cada Miembro Participante del Colectivo (es decir, todos los Miembros del Colectivo que no se salgan del acuerdo) incluyendo los que califiquen como Empleados Agraviados. Este cheque combinará el Pago Individual del Colectivo y el Pago Individual de PAGA.
2. Miembros No Participantes del Colectivo. El Administrador enviará, a través del correo de los Estados Unidos, un cheque por el Pago Individual de PAGA a cada Empleado Agraviado que se salga del Acuerdo de Compensación (es decir, todos los Miembros No Participantes del Colectivo).

Su cheque será enviado a la misma dirección que este Aviso. Si cambia su dirección, asegúrese de notificarle al Administrador tan pronto como sea posible. La sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO ME SALGO DEL ACUERDO DE COMPENSACIÓN?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple diciendo que no quiere participar en este Acuerdo. El Administrador le excluirá basándose en cualquier

comunicación escrita solicitando ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identifique la Demanda como *Perez, et al. V. Monro, Inc., et al.*, Corte Suprema de Los Ángeles, Caso No. 21STCV09582, e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número teléfono, fechas aproximadas de empleo y número del seguro social para propósitos de verificación). Tiene que hacer la solicitud usted mismo. Si alguien más hace la solicitud por usted, no será válida. **El Administrador debe recibir su solicitud para ser excluido antes del 8 de enero de 2024, o no será válida.** La sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO HAGO UNA OBJECCIÓN A ESTE ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Colectivo tiene derecho a hacer objeciones al Acuerdo. Antes de decidir si va a hacer una objeción, puede que quiera ver qué le están pidiendo los Demandantes y los Demandados que la Corte apruebe. Al menos 16 días de corte antes del 4 de marzo de 2024, la Audiencia de Aprobación Final, los Abogados del Colectivo y/o los Demandantes introducirán en la Corte (1) una moción para la aprobación final que incluye, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo es justo, y (2) una moción de honorarios, gastos de litigación y compensación por servicio que diga (i) el monto que los Abogados del Colectivo están solicitando para los honorarios legales y gastos de litigación; y (ii) el monto que los Demandantes están solicitando para la compensación por servicios de representante del colectivo. Con notificación previa, los Abogados del Colectivo (cuya información de contacto está en la sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de este documento sin ningún costo. También puede verlos en el sitio web del Administrador www.ilymgroup.com o en el sitio web de la Corte. <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx?casetype=civil>.

Un Miembro Participante del Colectivo que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la moción para la aprobación final y/o la moción de honorarios, gastos de litigación y compensación de servicio, puede que quiera hacer una objeción, por ejemplo, porque el Acuerdo propuesto es injusto o porque los montos solicitados por los Abogados del Colectivo o por los Demandantes son muy altos o muy bajos. **La fecha límite para enviarle las objeciones escritas al Administrador es el 8 de enero de 2024.** Asegúrese de decirle al Administrador cuál es su objeción, por qué está haciendo la objeción y cualquier hecho que apoye su objeción. Asegúrese de identificar la demanda como *Perez, et al. v. Monro, Inc., et al.*, Corte Suprema de Los Ángeles, Caso No. 21STCV09582, e incluir su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para los Demandantes y firmar la objeción. La sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante del Colectivo puede hacer una objeción (o contratar a un abogado a su costa) al asistir a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar listo para decirle a la Corte cuál es su objeción, por qué está haciendo la objeción y cualquier hecho que apoye su objeción. Vea la sección 8 de este Aviso (inmediatamente después) para los detalles específicos con respecto a la Audiencia de Aprobación Final.

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

Puede hacerlo, pero no tiene que hacerlo. La Audiencia de Aprobación Final es el 4 de marzo de 2024 a las 9:00 AM, en el Departamento 6 de la Corte Suprema de Los Ángeles, en 3112 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si otorgará la aprobación final del Acuerdo y cuánto de la Compensación Bruta se le pagará a los Abogados del Colectivo, a los Demandantes y al Administrador. La Corte escuchará los comentarios de las personas que hacen objeciones, los Abogados del Colectivo y a los Abogados Defensores antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea personalmente o de manera virtual a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Revise el sitio web de la Corte para tener la información más actualizada.

Es posible que la Corte re programe la Audiencia de Aprobación Final. Debe revisar el sitio web del Administrador www.ilymgroup.com antes o contactar a los Abogados del Colectivo para verificar la fecha y la hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que los Demandados y los Demandantes han prometido hacer bajo el Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, el Juicio o cualquier otro documento del Acuerdo es ir al sitio web de ILYM Group www.ilymgroup.com. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados del Colectivo o al Administrador usando la información de contacto que se muestra abajo o consultar el sitio web de la Corte Suprema al ir a (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) e introducir el Número de Caso de la Demanda, Caso No. 21STCV09582. También puede hacer una cita para revisar personalmente los documentos de la Corte en la Oficina del Escribano en el Tribunal Stanley Mosk al llamar al (213) 830-0800.

NO LLAME A LA CORTE SUPREMA PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO.

Abogados del Colectivo:

Nombre de los abogados:

Heather Davis

Amir Nayebdadash

Priscilla Gamino

Dirección de correo electrónico:

heather@protectionlawgroup.com

amir@protectionlawgroup.com

priscilla@protectionlawgroup.com

Nombre de la firma:

Protection Law Group, LLP

Dirección de correo:

237 California Street, El Segundo, CA 90245

Teléfono:

(424)290-3095

y

Nombre del abogado:

Edwin Aiwazian

Dirección de correo electrónico:

edwin@calljustice.com

Nombre de la firma:

Lawyers *for* Justice, PC

Dirección de correo:

410 West Arden Avenue, Suite 203, Glendale, CA 91203

Teléfono:

(818) 265-1020

Administrador del Acuerdo:

Nombre de la compañía:

ILYM Group, Inc.

Dirección de correo electrónico:

claims@ilymgroup.com

Dirección de correo:

P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
Teléfono:
(888) 250-6810
Número de fax:
(888) 845-6185

10. ¿QUÉ PASA SI PIERDO MI CHEQUE DE COMPENSACIÓN?

Si pierde o extravía su cheque de compensación antes de depositarlo, el Administrador lo reemplazará, siempre que la solicitud de reemplazo se haga antes de la fecha de la nulidad que aparece en la parte frontal del cheque original. Después de la fecha de nulidad, su cheque será cancelado automáticamente y el dinero será enviado a una organización sin fines de lucro, Legal Services for Children.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificarle inmediatamente al Administrador si se muda o si cambia su dirección de correo.

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

Perez, et al. v. Monro, Inc., et al.

Los Angeles County Superior Court, Case No. 21STCV09582

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 Defendants Monro, Inc. and MNRO Holdings, LLC (erroneously sued as “Monro Holdings, LLC”) (collectively “Defendants”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former employees of Defendants, Plaintiffs Henry Perez Jr. and Henry Johnny Perez III (collectively “Plaintiffs”) and seek payment of (1) back wages, general and special damages, statutory penalties, and attorneys’ fees and costs for a class of California hourly employees (“Class Members”) who worked for Defendants during the Class Period (May 19, 2019 to April 1, 2023); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all California hourly employees who worked for Defendants during the PAGA Period (July 8, 2020 to April 1, 2023) (“Aggrieved Employees”).

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

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

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

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

If you worked for Defendants 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 Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims against Defendants. PAGA penalty claims during the PAGA Period are deemed released against Defendants once the Court enters Judgment regardless of whether or not you participate in the Class Settlement.

- (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 Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period wage claims against Defendants. If you are an Aggrieved Employee, however, you remain eligible for an Individual PAGA Payment because you cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

Defendants 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 Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendants that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is January 8, 2024	If you don't want to fully participate in the proposed 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 Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement and Defendants must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees. Aggrieved Employees are deemed to Release all PAGA penalty claims for the PAGA Period (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by January 8, 2024	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiffs who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiffs, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiffs reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the March 4, 2024 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on March 4, 2024. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/ Pay Periods	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendants' records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of

**Written Challenges
Must be Submitted
by January 8, 2024**

these numbers, you must challenge it by January 8, 2024. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former employees of Defendants. The Action accuses Defendants of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination and reimbursable expenses and failing to provide meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under the California Labor Code Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) (“PAGA”). Plaintiffs are represented by attorneys in the Action: Heather Davis, Amir Nayebdadash, and Priscilla Gamino of Protection Law Group, LLP, and Edwin Aiwasian of Lawyers for Justice, PC (“Class Counsel.”) Defendants are represented by attorneys in the Action: Seth L. Neulight, Andrea Chavez, and Sam Parrish of Nixon Peabody LLP.

Defendants strongly deny violating any laws or failing to pay any wages, expenses, or other amounts due, and contend they complied with all applicable laws.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendants or Plaintiffs are correct on the merits.

In the meantime, Plaintiffs and Defendants hired an experienced, neutral mediator, a retired judge (the Hon. James S. Otero (Ret.)), in an effort to resolve the Action by negotiating an to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement (“Agreement”) and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiffs and Defendants 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, Defendants do not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiffs and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendants have 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. Defendants Will Pay \$1,861,752.98 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendants have 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 Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payments, 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, Defendants will fund the Gross Settlement not more than 30 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, Plaintiffs 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 \$651,613.54 (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 \$7,500.00 as a Class Representative Award for each Plaintiff Henry Perez Jr. and Plaintiff Henry Johnny Perez III for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiffs will receive other than Plaintiffs' Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
- C. Up to \$24,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
- D. Up to \$100,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

- 3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
- 4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiffs and Defendants are asking the Court to approve an allocation of 10% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 90% to interest and penalties ("Non-Wage Portion."). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendants will separately pay employer payroll taxes they owe 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 Class Payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiffs and Defendants 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 Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be sent to the non-profit organization, Legal Services for Children.
- 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 January 8, 2024, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the January 8, 2024 Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but they will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendants.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments. PAGA penalty claims during the PAGA Period are deemed released against Defendants once the Court enters Judgment regardless of whether or not you participate in the Class Settlement.

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

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 all Released Parties from all claims that were alleged in the Operative Complaint in the Action, or that reasonably could have been alleged therein, based on the Class Period facts alleged in the Operative Complaint, including the following claims: (i) failure to pay all regular wages, minimum wages and overtime wages due, in violation of California Labor Code §§ 510, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198 and the California Industrial Welfare Commission Wage Orders (“IWC Wage Orders”); (ii) failure to provide meal periods or compensation in lieu thereof, in violation of California Labor Code §§ 226.7 and 512(a) and the IWC Wage Orders; (iii) failure to provide rest periods or compensation in lieu thereof, in violation of California Labor Code §§ 226.7 and the IWC Wage Orders; (iv) failure to provide complete, accurate wage statements in violation of California Labor Code § 226; (v) failure to pay wages timely at time of termination or resignation in violation of California Labor Code §§201, 202; (vi) failure to reimburse necessary business expenses in violation of California Labor Code §§ 2800 and 2802; (vii) failure to pay wages timely during employment in violation of California Labor Code § 204; (viii) failure to keep requisite payroll records in violation of California Labor Code § 1174; (ix) unfair business practices that could have been premised on the claims, causes of action or legal theories of relief described above or any of the claims, causes of action or legal theories of relief pleaded in the Operative Complaint, in violation of California Business & Professions Code §§17200, et seq.; and (x) all available claims for relief based on the foregoing claims, including but not limited to, unpaid wages, premium wages, consequential damages, liquidated damages, penalties, prejudgment interest, attorneys’ fees and costs, injunctive relief, and declaratory relief. Except as set forth in Section 5.3 of the Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the California Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability insurance, social security benefits, workers’ compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

10. Aggrieved Employees' PAGA Release. After the Court's judgment is final, and Defendants have paid the Gross Settlement and separately paid the employer-side payroll taxes, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendants, whether or not they exclude themselves from the Class Settlement because you cannot opt out of the PAGA Release. 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 Defendants or their related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Participating and Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties, from all claims for PAGA penalties that were alleged in the Operative Complaint, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notices, or that reasonably could have been alleged based on the facts therein, for the PAGA Period.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$25,000.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendants' records, are stated in the first page of this Notice. You have until January 8, 2024, to challenge the number of Workweeks and/or PAGA Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendants' calculation of Workweeks and/or PAGA Pay Periods based on Defendants' 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 challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendants' 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 Class Payment and the Individual PAGA Payment.

2. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

Your check will be sent to the same address as this Notice. If you change your address, be sure to notify the 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 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 *Perez, et al. v. Monro, Inc., et al.*, Los Angeles Superior Court Case No. 21STCV09582, 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 January 8, 2024, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiffs and Defendants are asking the Court to approve. At least 16 court days before the March 4, 2024, Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiffs 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 Plaintiffs are requesting as the Class Representative Service Awards. 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 www.ilymgroup.com or the Court's website <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx?casetype=civil>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is January 8, 2024.** 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 *Perez, et al. v. Monro, Inc., et al.*, Los Angeles Superior Court Case No. 21STCV09582, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendants and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on March 4, 2024 at 9:00 a.m. in Department 6 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 will be paid to Class Counsel, Plaintiffs, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either

personally or virtually via 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 www.ilymgroup.com beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendants and Plaintiffs 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 ILYM Group's website at www.ilymgroup.com. You can also telephone or send an email to Class Counsel or 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. 21STCV09582. 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.

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

Class Counsel:

Name of Attorney:

Heather Davis
Amir Nayebdadash
Priscilla Gamino

Email Address:

heather@protectionlawgroup.com
amir@protectionlawgroup.com
priscilla@protectionlawgroup.com

Name of Firm:

Protection Law Group, LLP

Mailing Address:

237 California Street, El Segundo, CA 90245

Telephone:

(424)290-3095

and

Name of Attorney:

Edwin Aiwazian

Email Address:

edwin@calljustice.com

Name of Firm:

Lawyers *for* Justice, PC

Mailing Address:

410 West Arden Avenue, Suite 203, Glendale, CA 91203

Telephone:

(818) 265-1020

Settlement Administrator:

Name of Company:

ILYM Group, Inc.

Email Address:

claims@ilymgroup.com

Mailing Address:

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

Telephone:

(888) 250-6810

Fax Number:

(888) 845-6185

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. After the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be sent to the non-profit organization, Legal Services for Children.

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.