

1 Arrash T. Fattahi (SBN 333676)
2 arrash.fattahi@wilshirelawfirm.com

3 **WILSHIRE LAW FIRM**

4 3055 Wilshire Blvd., 12th Floor
5 Los Angeles, California 90010

6 Telephone: (213) 381-9988
7 Facsimile: (213) 381-9989

8 Attorneys for Plaintiff Thomas Brown

9 **SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA**

10 **FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES**

11 THOMAS BROWN and ANTHONY DOSS,
12 individually, on behalf of all others similarly
13 situated, and on behalf of the State of California
14 and other aggrieved persons,

15 *Plaintiffs,*

16 v.

17 FIDELITY SECURITY SERVICES, INC., a
18 corporation; and DOES 1 through 10, inclusive,

19 *Defendants.*

Case No.: 21STCV31617

**DECLARATION OF KATHERINE
ROVERTONI OF APEX CLASS ACTION,
LLC, IN SUPPORT OF MOTION FOR FINAL
APPROVAL OF CLASS ACTION
SETTLEMENT**

Date: January 21, 2025
Time: 10:30 a.m.
Dept.: 1
Judge: Hon. Stuart M. Rice

1 Harout Messrelian (SBN 272020)

2 hm@messrelianlaw.com

3 500 N. Central Ave, Suite 840

4 Glendale, California 91203

5 Telephone: (818) 484-6531

6 Facsimile: (818) 484-6531

7 Attorneys for Plaintiff Anthony Doss

1 I, Katherine Rovertoni, declare as follows:

2 1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a Case Manager
3 for Apex Class Action, LLC (hereinafter referred to as “Apex”), the professional settlement services
4 provider who has been retained by the Parties’ Counsel and subsequently appointed by the Court to
5 serve as the Settlement Administrator for the above captioned *Brown, et al. v. Fidelity Security Services,*
6 *Inc.* matter. On behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue this declaration. I am
7 personally acquainted with the information contained herein, and in the event of being summoned to
8 provide testimony, I am fully capable and willing to provide competent testimony regarding these facts.

9 2. Apex Class Action’s team has been directly involved with class action administration for a
10 combined 15 years and has successfully managed numerous class action cases during that time. Our team
11 comprises experienced professionals with extensive knowledge of class action settlement administration.
12 In addition, Apex Class Action has the necessary technology and infrastructure to efficiently manage large-
13 scale class action cases. We utilize state-of-the-art software and systems to ensure that all aspects of the
14 administration process are executed accurately and efficiently.

15 3. Apex was engaged by the Parties’ Counsel and subsequently approved and appointed by the
16 Court to provide notification services and claims administration, pursuant to the terms of the Settlement,
17 in the above-referenced Action. The responsibilities undertaken thus far, as well as those to be fulfilled
18 following the granting of Final Approval of the Settlement, include: (a) printing and mailing the *Court*
19 *Approved Notice Of Class and PAGA Action Settlement And Hearing Date For Final Court Approval*, in
20 English and Spanish (referred to as “Notice Packet”); (b) calculating individual settlement award
21 amounts; (c) processing and mailing settlement award checks; (d) handling tax withholdings as required
22 by the Settlement and the law; (e) preparing, issuing and filing tax returns and other applicable tax forms;
23 (f) managing the distribution of any unclaimed funds pursuant to the terms of the Settlement; and (i)
24 undertaking additional tasks as mutually agreed upon by the Parties or as ordered by the Court for Apex
25 to perform.

26 4. On August 20, 2024, Counsel for the Plaintiff Brown provided Apex with the Court-approved
27 content for the Notice Packet. Apex then generated a draft of the formatted Notice Packet, which received
28 approval from the Parties’ Counsel before being mailed.

1 5. On September 25, 2024, Counsel for the Defendant provided Apex with the class data file,
2 comprising the names, social security numbers, last known mailing addresses, and the total number of
3 relevant workweeks worked by each Settlement Class Member. The data file was successfully uploaded
4 to our database, where it underwent a thorough review to identify any duplicates or potential
5 inconsistencies. The Class List consisted of a total of 270 individuals.

6 6. In preparation for the mailing process, all 270 names and addresses listed in the Class List
7 underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database
8 maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the
9 accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the Notice
10 Packet. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If
11 an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Notice Packet.
12 However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address
13 provided by Counsel for Defendant was used for the mailing of the Notice Packet.

14 7. On October 9, 2024, The Notice Packet was sent to all 270 individuals listed in the Class List
15 using U.S First Class Mail. A copy of the mailed Notice Packet is attached hereto as **Exhibit A**.

16 8. As of the date of this declaration, our office has received 65 returned Notice Packets as
17 undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 65 returned Notice Packets in order to
18 acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Notice Packet. This skip trace effort resulted
19 in obtaining 56 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Notice Packets via U.S First
20 Class Mail.

21 9. As of the date of this declaration, there have been 56 Notice Packets re-mailed as a result of
22 Apex's skip-tracing efforts.

23 10. As of the date of this declaration, 9 Notice Packets have been considered undeliverable as no
24 updated address was found despite conducting skip tracing.

25 11. As of the date of this declaration, Apex has not received any requests for exclusion. The deadline
26 for submitting a request for exclusion from the Settlement was December 8, 2024.

27 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
28 deadline for submitting a written objection to the Settlement was December 8, 2024.

1 13. As of the date of this declaration, Apex has not received any disputes from Class Members. The
2 deadline for submitting a dispute was December 8, 2024.

3 14. As of the date of this declaration, Apex will report 270 Participating Class Members, constituting
4 100% of the total 270 Settlement Class Members.

5 15. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period
6 is 6,965. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be
7 \$88,833.33 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees (\$74,166.67), the amount
8 requested for litigation costs and expenses (\$20,000.00), the requested Service Awards (\$15,000.00), the
9 requested Settlement Administration Costs (\$9,500.00), and the PAGA Penalties (\$15,000.00) from the
10 Gross Settlement Amount (\$222,500.00).

11 16. The *highest* Individual Settlement Amount to a Participating Class Member is currently estimated
12 to be approximately \$1,683.56, the *average* Individual Settlement Amount is currently estimated to be
13 approximately \$329.01, and the *lowest* Individual Settlement Amount is currently estimated to be
14 approximately \$12.75. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

15 17. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$3,750.00) will be allocated to
16 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved Employees
17 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 187 Aggrieved Employees who worked a total of
18 3,391 weeks during the PAGA Period.

19 18. The *highest* individual PAGA share to an Aggrieved Employee is approximately \$85.15, the
20 *average* individual PAGA share is approximately \$20.05, and the *lowest* individual PAGA share is
21 approximately \$1.11.

22 19. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
23 and anticipated expenses, amount to \$9,500.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
24 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,
25 handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed
26 upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

1 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
2 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 26th day of December
3 2024, in Irvine, California.

4
5
6
7 Katherine Rovertoni

8 KATHERINE ROVERTONI
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

Exhibit A

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

Thomas Brown v. Fidelity Security Services, Inc., case number 21STCV31617 (the “Class Matter”) and *Thomas Brown v. Fidelity Security Services, Inc.*, case number 21STCV43378 (the “PAGA Matter”), and *Anthony Doss v. Fidelity Security Services, Inc., et al.*, case no. 21STCV08643 (the “Doss Matter”).

***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 (the “Action”) against Fidelity Security Services, Inc. (the “Defendant” is used herein as a placeholder) for alleged wage-and-hour violations. The Action was filed by Thomas Brown and was later amended to include Anthony Doss (“Plaintiffs”), two of Defendant’s former employees. The Action seeks payment for Defendant’s alleged: (1) failure to pay minimum and straight time wages; (2) failure to pay overtime wages; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to authorize and permit rest periods; (5) failure to timely pay final wages at termination; (6) failure to provide accurate itemized wage statements; and (7) violation of California’s unfair business practices law, for a class of non-exempt hourly employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period (March 1, 2017 to July 14, 2023); and (2) penalties under the California Private Attorney’s General Act (“PAGA”) for all hourly non-exempt employees who worked for Defendant during the PAGA Period (December 29, 2019 to July 14, 2023) (“Aggrieved Employees”).

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class Settlement requiring Defendant to fund Individual Class 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 Class Payment is estimated to be “Est. Class Payment” (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be “Est. PAGA Payment.”**

. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked “Apex Class Weeks” workweeks** during the Class Period and **you worked “Apex PAGA Weeks” workweeks** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks 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 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 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 and PAGA Period penalty claims against Defendant.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting the written Request for Exclusion or otherwise notifying the 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 Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is December 10, 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. 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 December 10, 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 January 21, 2025, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on January 21, 2025. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by December 10, 2024	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 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 December 10, 2024. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former employees of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay minimum and straight time wages; failing to pay overtime wages; failing to provide meal periods; failing to authorize and permit rest periods; failing to timely pay final wages at termination; failing to provide accurate itemized wage statements; failing to reimburse necessary business expenditures; and unfair business practices. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, *et seq.*) ("PAGA"). Plaintiffs are represented by attorneys in the Action: Justin F. Marquez and Arrash T. Fattahi of Wilshire Law Firm, PLC and Harout Messrelian of Messrelian Law ("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 Plaintiffs are correct on the merits. In the meantime, Plaintiffs and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiffs 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.

Plaintiffs 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 \$222,500.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement Amount). 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 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"). Upon the signing of the Long Form Settlement Agreement, Defendant shall make a \$50,000.00 down payment made payable to the Wilshire Law Firm client trust around, which Plaintiffs will hold in trust as a good faith payment. Upon final approval of the settlement, Defendant shall pay the remaining balance of the Gross Settlement Amount. If there is no final approval of settlement, Plaintiffs and Plaintiffs' counsel shall immediately return the \$50,000.00 to Defendant. 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 \$74,166.67 (33.333333% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$20,000.00 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 Plaintiff Thomas Brown and \$5,000.00 for Class Representative Award for Plaintiff Anthony Doss 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 Payments.
 - C. Up to \$10,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$15,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA (\$11,250.00) and 25% (\$3,750.00) 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 Defendant are asking the Court to approve an allocation of 10% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 90% to taxes and interest ("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 Class Payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiffs 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 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 irrevocably lost to you because they will be paid to a non-profit organization or foundation (the “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 December 10, 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 December 10, 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 will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

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

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs 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, Apex Class Action Administration (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 Defendant has 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 Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The 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 Released Parties from (i) all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint, and ascertained in the course of the Action, including failure to pay minimum and straight time wages; failure to pay overtime wages; failure to provide meal periods; failure to authorize and permit rest periods; failure to timely pay final wages at termination; failure to provide accurate itemized wage statements; and unfair business practices. Except as set forth in Section 6.3 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’ PAGA Release. After the Court’s judgment is final, and Defendant has paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All 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 Plaintiffs' PAGA Notices, and ascertained in the course of the Action-

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 \$3,750.00 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 Defendant's records, are stated on the first page of this Notice. You have until December 10, 2024, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the 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 Defendant's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The 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 *Thomas Brown, et al., v. Fidelity Security Services, Inc.* 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 December 10, 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 Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the January 21, 2025 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 Plaintiffs are requesting as 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 <https://www.apexclassaction.com/fidelity>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is December 10, 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 *Thomas Brown, et al., v. Fidelity Security Services, Inc.*, 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 (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 January 21, 2025, at 10:30 a.m. in Department 1 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, California 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>). Feel free to 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 beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

This Agreement sets forth everything Defendant 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 the Administrator's website at <https://www.apexclassaction.com/fidelity>. 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. 21STCV31617.

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

Class Counsel:

Justin F. Marquez
justin@wilshirelawfirm.com
Arrash T. Fattahi
afattahi@wilshirelawfirm.com
Wilshire Law Firm
3055 Wilshire Boulevard, 12th Floor
Los Angeles, CA 90010
(213) 784-3830

Settlement Administrator:

Apex Class Action LLC
P.O. Box 54668,
Irvine, CA 92619
claims@apexclassaction.com
Telephone: (800) 355 – 0700
Fax Number: (949) 989-4428

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.

**AVISO APROBADO POR EL TRIBUNAL DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y DE PAGA
Y FECHA DE AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL DEL TRIBUNAL**

Thomas Brown v. Fidelity Security Services, Inc., caso número 21STCV31617 (el "Asunto del Grupo") y *Thomas Brown v. Fidelity Security Services, Inc.*, caso número 21STCV43378 (el "Asunto de PAGA"), y *Anthony Doss v. Fidelity Security Services, Inc., et al.*, caso número 21STCV08643 (el "Asunto Doss").

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo con atención!
No es correo basura, spam, un anuncio o solicitud de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (la "Acción") contra Fidelity Security Services, Inc. (el "Demandado" se utiliza aquí como marcador de posición) por presuntas violaciones de salarios y horas. La acción fue presentada por Thomas Brown y posteriormente fue enmendada para incluir a Anthony Doss ("Demandantes"), dos de los ex empleados del Demandado. La Acción busca el pago por lo alegado por los Demandantes: (1) falta de pago de salarios mínimos y de tiempo corrido; (2) falta de pago de salarios por horas extras; (3) falta de proporcionar períodos de comida; (4) falta de autorización y permiso de períodos de descanso; (5) falta de pago oportuno de los salarios finales al momento de la terminación; (6) no proporcionar recibos de salarios detallados y precisos; y (7) violación de la ley de prácticas comerciales injustas de California, para un grupo de empleados por hora no exentos ("Miembros del Grupo") que trabajaron para el Demandado durante el Período del Grupo (27 de agosto de 2017 hasta el presente); y (2) sanciones en virtud de la Ley del Fiscal General Privado de California ("PAGA") para todos los empleados no exentos por hora que trabajaron para el Demandado durante el Período de PAGA (27 de agosto de 2020 hasta el presente) ("Empleados Agraviados").

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

Con base en los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Colectivo Individual será de "Est. Class Payment" (menos retenciones) y su Pago PAGA Individual se estima en "Est. PAGA Payment"**. Es probable que la cantidad real que reciba sea diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago PAGA Individual, entonces, de acuerdo con los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago PAGA Individual bajo el Acuerdo porque no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó "Apex Class Weeks" semanas laborales** durante el Período del Grupo y **trabajó "Apex PAGA Weeks" semanas laborales** durante el Período de PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales durante cualquiera de los períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Véase 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 otorgará la aprobación final. Sus derechos legales se ven afectados, ya sea que actúe o no. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído detenidamente y lo ha comprendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará a los Demandantes y a los abogados de los Demandantes ("Abogados del Grupo"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que requiera que el Demandado realice pagos en virtud del Acuerdo y requiera que los Miembros del Grupo y los Empleados Agraviados renuncien a sus derechos a hacer valer ciertas reclamaciones contra el Demandado.

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

- (1) **No hacer nada.** Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Colectivo Individual y/o un Pago PAGA Individual. Sin embargo, como Miembro Participante del Grupo, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período del Grupo y las reclamaciones de sanciones del Período de PAGA contra el Demandado.
- (2) **Excluirse Voluntariamente del Acuerdo Colectivo.** Usted puede excluirse del Acuerdo Colectivo (optar por no participar) enviando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificando al Administrador por escrito. Si opta por no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Colectivo Individual. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período del Grupo contra el Demandado y, si es un Empleado

Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago PAGA Individual. Usted no puede optar por no participar en la porción de PAGA del Acuerdo propuesto.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que usted tome con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si usted no hace nada, será un Miembro Participante del Grupo, elegible para un Pago Colectivo Individual y un Pago PAGA Individual (si corresponde). A cambio, usted renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el Acuerdo de PAGA	Si usted no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo enviando una Solicitud de Exclusión por escrito al Administrador. Una vez excluido, usted será un Miembro No Participante del Grupo y ya no será elegible para un Pago Colectivo Individual. Los Miembros No Participantes del Grupo no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la sección 6 de este aviso.
La fecha límite de exclusión es el 10 de diciembre de 2024	Usted no puede optar por no participar en la porción PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar los Pagos PAGA Individuales a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).
Los Miembros Participantes del Grupo pueden Objetar el Acuerdo Colectivo, pero no el Acuerdo de PAGA Las objeciones por escrito deben presentarse a más tardar el 10 de diciembre de 2024	Todos los Miembros del Grupo que no opten por no participar ("Miembros Participantes del Grupo") pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Grupo y a los Demandantes que presentaron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo o a los Demandantes, pero cada dólar pagado a los Abogados del Grupo y a los Demandantes reduce el monto total pagado a los Miembros Participantes del Grupo. Usted puede objetar los montos solicitados por los Abogados del Grupo o los Demandantes si cree que no son razonables. Véase la sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la audiencia de Aprobación Final del 13 de enero de 2025	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 13 de enero de 2025. 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 Participantes del Grupo pueden objetar verbalmente el Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Véase la sección 8 de este aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus semanas laborales/períodos de pago Las impugnaciones por escrito deben presentarse a más tardar el 10 de diciembre de 2024	El monto de su Pago Colectivo Individual y el Pago PAGA (si corresponde) dependen de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período del Grupo y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período de la Demanda Colectiva y el número de Períodos de Pago del Período de PAGA que trabajó de acuerdo con los registros del Demandado se indican en la primera página de este Aviso. Si usted no está de acuerdo con alguno de estos números, debe impugnarlo antes del 10 de diciembre de 2024. Véase la sección 4 de este aviso.

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA ACCIÓN?

Los Demandantes son ex empleados del Demandado. La Acción acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios mínimos y de tiempo corrido; no pagar el salario de las horas extras; no proporcionar períodos de comida; no autorizar y permitir períodos de descanso; no pagar a tiempo los salarios finales al momento de la terminación; no proporcionar recibos de salarios detallados y precisos; no reembolsar los gastos comerciales necesarios; y prácticas comerciales desleales. Sobre la base de las mismas reclamaciones, los Demandantes también han presentado una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley del Fiscal General Privado de California (Código Laboral §§ 2698 y siguientes) ("PAGA"). Los Demandantes están representados por abogados en la Acción: Justin F. Marquez y Arrash T. Fattahi de Wilshire Law Firm, PLC y Harout Messrelian de Messrelian Law ("Abogados del Grupo").

El Demandado niega rotundamente haber violado alguna ley o haber omitido el pago de ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

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

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o los Demandantes tienen razón en cuanto al fondo del caso. Mientras tanto, los Demandantes y el Demandado contrataron a un mediador neutral y experimentado en un esfuerzo por resolver la Acción negociando y terminando el caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y lento proceso del litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, los Demandantes y el Demandado han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes acuerdan que el Acuerdo propuesto es un compromiso de reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un Acuerdo, el Demandado no admite ninguna violación ni concede el mérito de ninguna reclamación.

Los Demandantes y los Abogados del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque creen 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 continuo; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros del Grupo y 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 \$222,500.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Monto Bruto del Acuerdo). 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 Colectivos Individuales, los Pagos PAGA Individuales, los Pagos por Servicios de los Representantes del Grupo, los honorarios y gastos de los abogados de los Abogados del Grupo, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). Tras la firma de este Acuerdo de Conciliación de Forma Larga, el Demandado realizará un pago inicial de \$50,000.00 pagadero al fondo fiduciario de Wilshire Law Firm, que los Demandantes considerarán como un pago de buena fe. Tras la aprobación final del acuerdo, el Demandado pagará el saldo restante del Monto Bruto del Acuerdo. Si no hay una aprobación final del Acuerdo, los Demandantes y los Abogados del Grupo devolverán inmediatamente los \$50,000.00 al Demandado. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte la Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes del Grupo se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.
2. Deducciones del Acuerdo Bruto Aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Final, los Demandantes y/o los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:
 - A. Hasta \$74,166.67 (33.333333% del Acuerdo Bruto) a los Abogados del Grupo por honorarios de abogados y hasta \$20,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin pago.
 - B. Hasta \$10,000.00 como Pago por Servicios del Representante del Grupo para el Demandante Thomas Brown y \$5,000.00 como Pago por Servicios del Representante del Grupo para el Demandante Anthony Doss por presentar la Acción, trabajar con los Abogados del Grupo y representar al Grupo. Un Pago por Servicios del Representante del Grupo será el único dinero que recibirán los Demandantes, aparte del Pago Colectivo Individual de los Demandantes y cualquier Pago PAGA Individual que corresponda.
 - C. Hasta \$10,000.00 al Administrador por los servicios prestados para administrar el Acuerdo.
 - D. Hasta \$15,000.00 por Sanciones de PAGA, asignadas el 75% a la LWDA (\$11,250.00) y el 25% (\$3,750.00) en Pagos PAGA Individuales a los Empleados Agraviados en función de sus Períodos de Pago de PAGA.

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

3. Monto Neto distribuido a los Miembros del Grupo. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Monto Neto") mediante la

realización de Pagos Colectivos Individuales a los Miembros Participantes del Grupo en función de sus Semanas Laborables del Período del Grupo.

4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros del Grupo. Los Demandantes y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 10% de cada Pago Colectivo Individual a los salarios sujetos a impuestos ("Porción Salarial") y del 90% a los impuestos e intereses ("Porción No Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeuda sobre la Porción Salarial. Los Pagos PAGA Individuales se cuentan como multas en lugar de salarios para fines fiscales. El Administrador informará los Pagos PAGA Individuales y las Porciones No Salariales de los Pagos Colectivos Individuales en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque los Demandantes y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses sobre los impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido del Acuerdo propuesto. Usted debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesidad de cobrar cheques de pago con prontitud. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Colectivos Individuales y Pagos PAGA Individuales mostrará la fecha de vencimiento del cheque (la Fecha de Anulación). Si usted no lo cobra antes de la Fecha de Anulación, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se perderá irrevocablemente porque se pagará a una organización o fundación sin fines de lucro (el "Cy Pres").
6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Optar por no participar). Usted será tratado como un Miembro Participante del Grupo, que participa plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito que desea optar por no participar, a más tardar el 10 de diciembre de 2024. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la fecha límite de respuesta del 10 de diciembre de 2024. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Grupo o su representante en la que se indique el nombre, la dirección actual, el número de teléfono y una declaración simple de un Miembro del Grupo de demandantes que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros del Grupo excluidos (es decir, los Miembros No Participantes del Grupo) no recibirán Pagos Colectivos Individuales, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones de salarios y horas contra el Demandado.

Usted no puede optar por no participar en la porción PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Grupo que se excluyen del Acuerdo Colectivo (Miembros No Participantes del Grupo) siguen siendo elegibles para los Pagos PAGA Individuales y deben renunciar a su derecho a hacer valer las reclamaciones de PAGA contra el Demandado en base a los hechos del Período de PAGA alegados en la Acción.

7. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal niega la aprobación final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. Los Demandantes y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: el Demandado no pagará ningún dinero y los Miembros del Grupo no renunciarán a ninguna reclamación contra el Demandado.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action Administration (el "Administrador") para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá sobre las Impugnaciones de las semanas laborales de los Miembros del Grupo, enviará y volverá a enviar cheques de liquidación y formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.
9. Liberación por los Miembros Participantes del Grupo. Después de que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado completamente el Acuerdo Bruto y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes del Grupo tendrán legalmente prohibido 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, usted no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período Colectivo y las sanciones de PAGA basadas en los hechos del Período de PAGA, según se alegan en la Acción y se resuelven en este Acuerdo.

Los Miembros Participantes del Grupo estarán obligados por la siguiente liberación:

Todos los Miembros Participantes del Grupo, en su propio nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, liberan a las Partes Liberadas de (i) todas las reclamaciones que se alegaron, o podrían haberse alegado razonablemente, sobre la base de los hechos del Período del Grupo establecidos en la Demanda Operativa, y determinados en el curso de la Acción, incluyendo la falta de pago de salarios mínimos y de tiempo corrido; falta de pago de salarios por horas extras; falta de proporcionar períodos de comida; falta de autorización y permiso de períodos de descanso; falta de pago oportuno de los salarios finales al terminar; falta de proporcionar declaraciones de salarios detalladas y precisas; y prácticas comerciales desleales. A excepción de lo establecido en la Sección 6.3 del Acuerdo de Conciliación, los Miembros Participantes del Grupo no renuncian a ningún otro reclamo, incluidos los reclamos por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro de desempleo, discapacidad, seguro social, compensación para trabajadores o reclamos basados en hechos que ocurren fuera del Período del Grupo.

10. **Liberación por los Empleados Agraviados de PAGA.** Después de que la Sentencia del Tribunal sea definitiva y el Demandado haya pagado el Acuerdo Bruto (y pagado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador), todos los Empleados Agraviados no podrán hacer valer reclamaciones de PAGA contra el Demandado, ya sea que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes del Grupo y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando ni participar en ningún otro reclamo de PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas sobre la base de los hechos del Período de PAGA alegados en la Acción y resueltos por este Acuerdo.

Las Liberaciones de los Empleados Agraviados para los Miembros Participantes y No Participantes del Grupo son las siguientes:

Se considera que todos los Miembros Participantes y No Participantes del Grupo que sean Empleados Agraviados liberan, en su propio nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, anteriores y presentes, a las Partes Liberadas, de todas las reclamaciones por sanciones de PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, sobre la base de los hechos del Período de PAGA establecidos en la Demanda Operativa, y los Avisos de PAGA de los Demandantes, y se determinaron en el curso de la Acción, incluida la falta de pago de salarios mínimos y de tiempo corrido; falta de pago de salarios por horas extras; la falta de períodos de comida; la falta de autorización y permiso de períodos de descanso; falta de pago de todos los salarios devengados dos veces al mes; no mantener registros precisos de las horas trabajadas y los períodos de comida; falta de pago puntual de los salarios finales al momento de la terminación; y la falta de proporcionar declaraciones de salarios detalladas y precisas.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ MI PAGO EL ADMINISTRADOR?

4. **Pagos Colectivos Individuales.** El Administrador calculará los Pagos Colectivos Individuales (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborables trabajadas por todos los Miembros Participantes del Grupo, y (b) multiplicando el resultado por la cantidad de Semanas Laborables trabajadas por cada Miembro Participante del Grupo.
5. **Pagos PAGA Individuales.** El Administrador calculará los Pagos PAGA Individuales (a) dividiendo \$3,750.00 entre el número total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago de PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.
6. **Impugnaciones a la semana laboral/período de pago.** El número de Semanas Laborales del Grupo que usted trabajó durante el Período del Grupo y el número de Períodos de Pago de PAGA que trabajó durante el Período de PAGA, según se registra en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el 10 de diciembre de 2024 para impugnar el número de semanas laborales y/o períodos de pago que se le acreditan. Puede enviar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Usted debe respaldar su impugnación enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo del Demandado de las Semanas Laborables y/o los Períodos de Pago basados en los registros del Demandado como preciso a menos que usted envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de la Semana Laboral y/o del Período de Pago en función de su presentación y de las aportaciones de los Abogados del Grupo (que abogarán en nombre de los Miembros Participantes del Grupo) y del Abogado del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar ni impugnar su decisión final.

5. ¿CÓMO ME PAGARÁN?

1. Miembros Participantes del Grupo. El Administrador enviará, por correo postal de los EE. UU., un solo cheque a cada Miembro Participante del Grupo (es decir, a cada Miembro del Grupo que no opte por no participar), incluidos aquellos que también califican como Empleados agraviados. El cheque único combinará el Pago Colectivo Individual y el Pago PAGA Individual.
2. Miembros No Participantes del Grupo. El Administrador enviará, por correo postal de los EE. UU., un solo cheque de Pago PAGA Individual a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, cada Miembro No Participante del Grupo).

Su cheque será enviado a la misma dirección que este Aviso. Si cambia su dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO OPTAR POR NO PARTICIPAR EN EL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe 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. El Administrador lo excluirá en función de cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identifique la Acción como *Thomas Brown, et al., v. Fidelity Security Services, Inc.* e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para fines de verificación). Debe hacer la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. **El Administrador debe recibir su solicitud de exclusión a más tardar el 10 de diciembre de 2024, o no será válida.** La Sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR EL ACUERDO??

Solo los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si objetar, es posible que desee ver lo que los Demandantes y el Demandado le piden al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Final del 13 de enero de 2025, los Abogados del Grupo y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios que indique (i) el monto que los Abogados del Grupo solicitan para honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) el monto que los Demandantes solicitan como Pago por Servicios del Representante del Grupo. Previa solicitud razonable, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno para usted. También puede verlos en el sitio web del administrador <https://www.apexclassaction.com/fidelity>.

Un Miembro Participante del Grupo que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios puede querer objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que los montos solicitados por los Abogados del Grupo o el Demandante son demasiado altos o bajos. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 10 de diciembre de 2024.** Asegúrese de decirle al administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la acción *Thomas Brown, et al., v. Fidelity Security Services, Inc.*, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante del Grupo puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que objete a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar listo para decirle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Véase la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Usted puede, pero no tiene que asistir, a la Audiencia de Aprobación Final el 13 de enero de 2025 a las 10:30 a.m. en el Departamento 1 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, California 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados del Grupo, los Demandantes y el Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados del Grupo y a los Abogados Defensores a que presenten comentarios antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o

contratar a un abogado para que asista) ya sea personal o virtualmente a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc>). No dude en consultar el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar el sitio web del Administrador de antemano o comunicarse con los Abogados del Grupo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Este Acuerdo establece todo lo que el Demandado y los Demandantes 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 al sitio web del Administrador en <https://www.apexclassaction.com/fidelity>. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Grupo o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación o consultar el sitio web del Tribunal Superior yendo a <http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx> e ingresando el Número de Caso de la Acción, Caso No. 21STCV31617.

NO LLAME POR TELÉFONO A LA CORTE SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO.

Abogados del Grupo:

Justin F. Marquez
justin@wilshirelawfirm.com
Arrash T. Fattahi
afattahi@wilshirelawfirm.com
Wilshire Law Firm
3055 Wilshire Boulevard, 12th Floor
Los Ángeles, CA 90010
(213) 784-3830

Administrador del Acuerdo:

Apex Class Action LLC
P.O. Box 54668,
Irvine, CA 92619
claims@apexclassaction.com
Teléfono: (800) 355 – 0700
Número de Fax: (949) 989-4428

10. ¿QUÉ PASA SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si usted pierde o extravía su cheque del Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre y cuando usted solicite un reemplazo antes de la fecha de nulidad en el anverso del cheque original. Si su cheque ya está anulado, no tendrá forma de recuperar el dinero.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, usted debe notificar inmediatamente al Administrador si se muda o cambia su dirección postal.

PROOF OF SERVICE

Brown, et al. v. Fidelity Security Services, Inc., et al.
21STCV31617

STATE OF CALIFORNIA)
) ss
COUNTY OF LOS ANGELES)

I, Ashley Narinyans, am employed in the county of Los Angeles, State of California. I am over the age of 18 and not a party to this action. My business address is 3055 Wilshire Blvd., 12th Fl., Los Angeles, California 90010. My electronic service address is ashley.narinyans@wilshirelawfirm.com.

On December 26, 2024, I served the foregoing **DECLARATION OF KATHERINE ROVERTONI OF APEX CLASS ACTION, LLC, IN SUPPORT OF MOTION FOR FINAL APPROVAL OF CLASS ACTION SETTLEMENT**, on the interested parties by placing a true copy thereof, enclosed in a sealed envelope by following one of the methods of service as follows:

Howard M. Knee (SBN 55048)
howard.knee@blankrome.com
Taylor C. Morosco (SBN 316401)
taylor.morosco@blankrome.com
BLANK ROME LLP
2029 Century Park East, 6th Floor
Los Angeles, California 90067
Telephone: (424) 239-3400
Facsimile: (424) 389-7048

Attorneys for Defendant

(X) **BY ELECTRONIC SERVICE:** Based on a court order or an agreement of the parties to accept electronic service, I caused the documents to be sent to the persons at the electronic service addresses listed above via third-party cloud service **CASEANYWHERE**.

Harout Messrelian (SBN 272020)
hm@messrelianlaw.com
MESSRELIAN LAW INC.
500 N. Central Ave., Suite 840
Glendale, California 91203
Telephone: (818) 484-6531
Facsimile: (818) 956-1983

Attorneys for Plaintiff Anthony Doss

(X) **BY E-MAIL:** I hereby certify that this document was served from Los Angeles, California, by e-mail delivery on the parties listed herein at their most recent known e-mail address or e-mail of record in this action.

(X) **BY UPLOAD:** I hereby certify that the documents were uploaded by my office to the State of California Labor and Workforce Development Agency Online Filing Site.

///

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

3 Executed this December 26, 2024, at Los Angeles, California.

4 
5 _____
6 Ashley Narinyans
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28