

KINGSLEY & KINGSLEY, APC

ERIC B. KINGSLEY, Esq. (SBN 185123)

eric@kingsleykingsley.com

LIANE KATZENSTEIN LY, Esq., (SBN 259230)

liane@kingsleykingsley.com

16133 Ventura Blvd., Suite 1200

Encino, CA 91436

Tel: (818) 990-8300, Fax (818) 990-2903

ABRAMSON LABOR GROUP

WILLIAM ZEV ABRAMSON, Esq. (SBN 289387)

wza@abramsonlabor.com

11846 Ventura Blvd., Suite 100

Studio City, CA 91604

Tel: (213) 493-6300, Fax: (213) 382-4083

Attorneys for Plaintiff and the proposed class

**SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF CONTRA COSTA**

GILDARDO MOTA STEVENS, an
individual, on behalf of himself and others
similarly situated,

PLAINTIFF,

v.

PURPLE EAGLE LLC; and DOES 1 thru 50,
inclusive,

DEFENDANTS.

CASE NO. MSC21-02204

[Case Assigned for All Purposes to Hon.
Charles S. Treat in Dept. 12]

**DECLARATION OF LLUVIA ISLAS OF
PHOENIX SETTLEMENT
ADMINISTRATORS IN SUPPORT OF
MOTION FOR FINAL APPROVAL OF
CLASS ACTION SETTLEMENT**

Date: October 19, 2023

Time: 9:00 a.m.

Dept.: 12

Complaint Filed: October 26, 2021

Trial Date: None Set

DECLARATION OF LLUVIA ISLAS

I, Lluvia Islas, declare as follows:

1. I am a Case Manager at Phoenix Settlement Administrators (“Phoenix”), the Court-appointed Class Action Settlement Administrator for *Stevens v. Purple Eagle LLC*. (the “Action”). I have personal knowledge of the facts stated herein and, if called upon to testify, I could and would testify competently to such facts.

2. Phoenix was selected by the Parties to provide notice of the Settlement and perform class administration duties in this Action. Pursuant to the Stipulation of Class Action and PAGA Settlement (“Settlement Agreement” or “Settlement”) for this matter, Phoenix is responsible for: (i) preparing, translating, printing, and mailing the *Court Ordered Notice of Class Action Settlement and Hearing Date for Final Court Approval* (“Notice”); (ii) responding to any inquiries from Class Members; (iii) calculating the number of weeks each Class Member worked during the period from October 26, 2017 to March 25, 2023 (“Class Period”) and the number of pay periods that each Aggrieved Employee worked during the time period from October 26, 2020 to March 25, 2023 (“PAGA Period”); (iv) determining the validity of any letters indicating a request to be excluded from the Class Settlement (“Requests for Exclusion”), any written objections to the Class Settlement (“Objections”), and/or any disputes regarding the number of Workweeks submitted by Class Members; (v) calculating the Net Settlement Amount and the Individual Settlement Shares to Class Members; (vi) calculating and issuing the Individual Settlement Payments and distributing them to Settlement Class Members and Individual PAGA Payments to Aggrieved Employees; (vii) issuing the payment to Class Counsel for attorneys’ fees and costs, the Enhancement Payments to both Plaintiffs, and the employer/employee payroll taxes to the appropriate taxing authorities; and (viii) such other tasks as set forth in the Settlement Agreement or as the Parties mutually agree or as the Court orders.

3. On June 23, 2023, Phoenix received a data file from Defense Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, and number of Class Period Workweeks worked by each Class Member (“Class List”) during the Class Period and PAGA Pay

1 Periods. The final mailing list contained three hundred eighty-eight (388) individuals identified as
2 Class Members.

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

7 5. On July 19, 2023, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in English and
8 Spanish, to all three hundred eighty-eight (388) Class Members on the Class List. A true and correct
9 copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

10 6. As of the date of this declaration, thirty-six (36) Notices have been returned to
11 Phoenix. None were returned with a forwarding address. For the thirty-six (36) Notices returned
12 from the Post Office without a forwarding address, Phoenix attempted to locate a current mailing
13 address using TransUnion TLOxp, one of the most comprehensive address databases available for
14 skip tracing. Of the eleven (11) Notices that were skip traced, thirty-two (32) updated addresses
15 were obtained and the Notice was promptly re-mailed to those Class Members via first class mail.

16 7. As of the date of this declaration, four (4) Notices remain undeliverable, because an
17 updated address could not be obtained via skip trace.

18 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received one (1) Request for
19 Exclusion. The deadline to request exclusion from the Class Settlement is September 18, 2023.

20 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of Objection
21 from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement is September 18, 2023.

22 10. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Workweek disputes
23 from Class Members. The deadline for submitting a dispute is September 18, 2023.

24 11. The Escalator Clause of the Settlement Agreement indicates, in the event the total
25 number of workweeks worked during the period of October 26, 2017 through March 25, 2023
26 increases by more than 5% (i.e. more than 9,025) by the time Defendant provides class data to the
27 settlement administrator for dissemination of settlement notices, Defendant may elect to increase
28

1 the GSA on a proportional basis equal to the percentage increase in the workweeks above the 8,595.
2 Since the total number of Workweeks did not exceed 8,595, the Escalator Clause was not triggered.

3 12. The Net Settlement Amount of \$60,000.00 available to pay Settlement Class
4 Members was determined by subtracting the requested Class Counsel attorneys' fees (\$50,000.00),
5 and Class Counsel costs (\$15,000.00), requested Enhancement Payment to Plaintiff Stevens
6 (\$5,000.00), the PAGA Amount (\$10,000.00), and the requested Settlement Administration Costs
7 (\$10,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$150,000.00).

8 13. There are three hundred eighty-eight (387) Class Members who did not submit
9 timely and valid Requests for Exclusion and are therefore deemed Settlement Class Members,
10 representing 99.74% of the Class. Settlement Class Members have worked a collective total of eight
11 thousand seven hundred thirty-three (8,733) Workweeks during the Class Period. The highest
12 Individual Settlement Share to be paid is approximately \$721.40, the lowest Individual Settlement
13 Share to be paid is approximately \$6.87 and the average Individual Settlement Share to be paid is
14 approximately \$155.04. Settlement Class Members will be issued payment of their Individual
15 Settlement Shares subject to reduction for the Settlement Class Member's share of taxes and
16 withholdings with respect to the wages portion of the Individual Settlement Share (the net payment
17 is their "Individual Settlement Payment"). Pursuant to the Settlement, Defendant has agreed to fund
18 the employer-side taxes due separately and apart from the Gross Settlement Amount.

19 14. Additionally, \$5,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated toward
20 penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Amount"), of which 75%, or \$3,750.00,
21 shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and 25%, or \$1,250.00,
22 shall be paid to Aggrieved Employees who are or were employed by Defendant during the PAGA
23 Period. There are three hundred eighty-eight (388) Aggrieved Employees who worked a total of
24 five thousand one hundred seventy-two (5,172) pay periods during the PAGA Period. The highest
25 Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$29.00, the lowest Individual PAGA
26 Payment to be paid is \$0.48 and the average Individual PAGA Payment to be paid is approximately
27 \$6.44.

15. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$10,000.00. This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as

Exhibit B.

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

Executed this 20th day of September 2023, at Orange, California.

Lluvia Islas

LLUVIA ISLAS

Exhibit A

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

GILDARDO MOTA STEVENS, an individual, on behalf of himself and other similarly situated, PLAINTIFF v PURPLE EAGLE LLC; and DOES 1 thru 50, inclusive, DEFENDANTS, Contra Costa County Superior Court Case No. MSC21-02204

***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 Purple Eagle LLC (“Defendant” or “Purple Eagle” is used herein as a placeholder) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former Purple Eagle employee Gildardo Mota Stevens (“Plaintiff”) and seeks payment of (1) unpaid wages including minimum wages and overtime wages; (2) rest period penalties; (3) penalties for failure to provide accurate itemized wage statements; (4) unreimbursed expenses; (5) waiting time penalties; and other relief for a class of hourly employees (“Class Members”) who worked for Purple Eagle during the Class Period (October 26, 2017, to March 25, 2023.); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all hourly employees who worked for Purple Eagle during the PAGA Period (October 26, 2020, to March 25, 2023.) (“Aggrieved Employees”).

The proposed Settlement resolves a highly contested lawsuit. Defendant believes they have complied with the law in all respects and deny any liability for the claims asserted by Plaintiff. Defendant is not admitting liability of any of the factual and legal allegations asserted in the lawsuit, and denies that the lawsuit should proceed as a class action for any purpose other than this Settlement. After investigating the claims at issue, and the possible defenses to those claims, the Parties have agreed to settle this case in order to avoid the cost and risk of further litigation. In view of the costs and risks that continued litigation would entail, Plaintiff and his counsel believe the Settlement is in the best interests of all non-exempt hourly employees who worked for Defendant in California during the Class Period and the PAGA Period. The Settlement avoids costs and risks of continuing the lawsuit; pays money to employees; and, in exchange, releases Defendant from liability from the claims asserted in this lawsuit.

The Court has not made a ruling on the merits of the case.

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

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked «Total_Weeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Pay_Periods» pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks and/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 Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

If you worked for Purple Eagle 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 Settlement Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Purple Eagle.
- (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 Purple Eagle, 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.

Purple Eagle 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 Settlement 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 Purple Eagle 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 September 18, 2023	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 Settlement Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Settlement 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 Settlement Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by September 18, 2023	All Class Members who do not opt-out ("Participating Settlement Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Settlement Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the October 19, 2023, at 9:00 a.m. Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on October 19, 2023, at 9:00 a.m. 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 Settlement 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 September 18, 2023	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 Purple Eagle's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by September 18, 2023. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former Purple Eagle employee. The Action accuses Purple Eagle of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, wages due upon termination and reimbursable expenses and failing to provide rest breaks and accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Kingsley & Kingsley, APC ("Class Counsel.").

Purple Eagle 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 Purple Eagle or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Purple Eagle hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an end to the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Purple 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. Purple Eagle Will Pay \$150,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Purple Eagle 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 Payment, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Purple Eagle will fund the Gross Settlement not more than 14 days after the Judgment entered by the Court become final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Settlement Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$50,000.00 (33.33% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$15,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$5,000.00 a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$10,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$10,000.00 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 Settlement 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 Settlement Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and two thirds to interest and penalties ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

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

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual 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 deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name. If the monies represented by your check is sent to the Controller's Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.
6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Settlement Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than September 18, 2023, 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 September 18, 2023 Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Settlement Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Purple Eagle.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Settlement Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Purple Eagle 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 to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Purple Eagle will not pay any money and Class Members will not release any claims against Purple Eagle.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Phoenix Settlement Administrators (the “Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ Requests for Exclusion. 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 Settlement Class Members’ Release. After the Judgment is final and Purple Eagle has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Settlement 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 Purple Eagle or related entities for those claims arising out of or reasonably related to the allegations set forth in the operative complaint and/or PAGA notice to the California Labor and Workforce Development Agency that arose during the Class Period and/or PAGA Period.

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

All Participating Settlement Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from all claims arising out of or reasonably related to the allegations set forth in the Operative Complaint and/or PAGA notice to the LWDA that arose during the Class Period including, e.g., “(a) any and all claims involving any alleged failure to pay wages; (b) failure to provide rest periods; (c) failure to reimburse expenses; (d) failure to provide accurate itemized wage statements; (e) failure to pay all wages due at termination; and (f) unfair business practices.

10. Aggrieved Employees’ PAGA Release. After the Court’s judgment is final, and Purple Eagle has paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Purple Eagle, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Settlement Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Purple Eagle or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Participating and Non-Participating Settlement Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties, from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice including any and all claims involving any alleged failure to (a) pay overtime and wages, (b) provide proper rest periods, (c) reimburse business expenses, (d) provide proper wage statements, (e) pay all wages due upon termination, and (e) engage in unfair business practices.

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 Settlement Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Settlement Class Member.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$2,500 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 Purple Eagle’s records, are stated in the first page of this Notice. You have until September 18, 2023 to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the 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 Purple Eagle’s calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Purple Eagle’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 Settlement Class Members) and Purple Eagle’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 Settlement Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Settlement 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 Settlement 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 Settlement 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 *GILDARDO MOTA STEVENS, an individual, on behalf of himself and others similarly situated, PLAINTIFF v. PURPLE EAGLE LLC; and DOES 1 thru 50, inclusive, DEFENDANTS, Case No. CIVMSC21-02204*, 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 September 18, 2023, 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 Settlement Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 days before the October 19, 2023, at 9:00 a.m. Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website <https://www.phoenixclassaction.com/purple-eagle/> or the Court's website <https://www.cc-courts.org/>.

A Participating Settlement 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 September 18, 2023.** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action *GILDARDO MOTA STEVENS, an individual, on behalf of himself and others similarly situated, PLAINTIFF v. PURPLE EAGLE LLC; and DOES 1 thru 50, inclusive, DEFENDANTS, Case No. CIVMSC21-02204* and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Purple Eagle and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

Alternatively, a Participating Settlement 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 October 19, 2023, at 9:00 a.m. in Department 39 of the Contra Costa Superior Court, located at 725 Court Street, Martinez, CA 94553. 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, Plaintiff, 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 Zoom (<https://www.cc-courts.org/calendars/court-calendars.aspx/>). Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website <https://www.phoenixclassaction.com/purple-eagle/> beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to Phoenix Settlement Administrators website at <https://www.phoenixclassaction.com/purple-eagle/>. 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 <https://www.cc-courts.org/default.aspx> and entering the Case Number for the Action, Case No. CIVMSC21-02204. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Contra Costa Courthouse by calling (925) 608-1000.

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

Class Counsel:

Eric Kingsley

Liane Katzenstein Ly

eric@kingsleykingsley.com

liane@kingsleykingsley.com

Kingsley & Kingsley, APC

16133 Ventura Blvd, Suite 1200, Encino, CA 91436 (818) 990-8300

Settlement Administrator:

Phoenix Settlement Administrators

P.O. Box 7208

Orange, CA 92863

Telephone: 800-523-5773

Facsimile: (949) 209-2503

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 should consult the Unclaimed Property Fund for instructions on how to retrieve the funds.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

GILDARDO MOTA STEVENS, persona física, en su nombre y en el de otras personas en situación similar, DEMANDANTE contra PURPLE EAGLE LLC; y ASOCIADOS, inclusive, DEMANDADOS, Tribunal Superior del Condado de Contra Costa Caso n° MSC21-02204

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

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

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Acción”) contra Purple Eagle LLC (“Demandado” o “Purple Eagle” se utiliza aquí como un marcador de posición) por supuestas violaciones de salarios y horas. La Acción fue presentada por un ex empleado de Purple Eagle, Gildardo Mota Stevens (“Demandante”) y busca el pago de (1) salarios no pagados, incluidos salarios mínimos y salarios por horas extras; (2) sanciones por períodos de descanso; (3) sanciones por no proporcionar declaraciones salariales detalladas precisas; (4) gastos no reembolsados; (5) sanciones por tiempo de espera; y otras compensaciones para una clase de empleados por hora (“Miembros de la Clase”) que trabajaron para Purple Eagle durante el Período de la Clase (26 de octubre de 2017 al 25 de marzo de 2023.); y (6) sanciones en virtud de la Ley del Fiscal General Privado de California (“PAGA”) para todos los empleados por hora que trabajaron para Purple Eagle durante el Período PAGA (del 26 de octubre de 2020 al 25 de marzo de 2023.) (“Empleados Agraviados”).

El Acuerdo propuesto resuelve un pleito muy disputado. El Demandado considera que ha cumplido con la ley en todos los aspectos y niega cualquier responsabilidad por las reclamaciones afirmadas por el Demandante. El Demandado no está admitiendo la responsabilidad de ninguna de las alegaciones de hecho y de derecho afirmadas en la demanda, y niega que la demanda deba proceder como una acción colectiva para cualquier otro propósito que no sea este Acuerdo. Después de investigar las reclamaciones en cuestión, y las posibles defensas a dichas reclamaciones, las Partes han acordado llegar a un acuerdo en este caso con el fin de evitar el coste y el riesgo de más litigios. En vista de los costes y riesgos que conllevaría la continuación del litigio, el Demandante y su abogado creen que el Acuerdo redundaría en beneficio de todos los empleados por hora no exentos que trabajaron para el Demandado en California durante el Período de la Demanda Colectiva y el Período PAGA. El Acuerdo evita los costos y riesgos de continuar el litigio; paga dinero a los empleados; y, a cambio, libera al Demandado de la responsabilidad de las reclamaciones afirmadas en este litigio.

El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo del asunto.

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

Basándose en los registros del Demandado, y en las suposiciones actuales de las Partes, se **estima que su Pago Individual del Grupo es de «ESA_Before_Paga» (menos la retención) y que su Pago Individual PAGA es de «PAGA_Amount»**. La cantidad real que usted pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún importe para su Pago PAGA individual, entonces, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a un Pago PAGA individual en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó «Total_Weeks» semanas laborales durante el Período** de la Demanda Colectiva y **trabajó «PAGA_Pay_Periods» periodos de pago** durante el Período PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales y/o períodos de pago durante cualquiera de los dos períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado esta Notificación. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación definitiva. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y comprendido cuidadosamente. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante (“Abogados del Grupo”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo y que obligue a los Miembros del Grupo y a los Empleados Agraviados a renunciar a sus derechos a hacer valer determinadas reclamaciones contra el Demandado.

Si usted trabajó para Purple Eagle durante el Período de la Clase y/o el Período PAGA, tiene dos opciones básicas bajo el Acuerdo:

- (1) **No tiene que hacer nada.** Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago del Grupo Individual y/o un Pago PAGA Individual. Sin embargo, como Miembro Participante de la Clase del Acuerdo, usted renunciará a su derecho de hacer valer las reclamaciones salariales del Período de la Clase y las reclamaciones de penalización del Período PAGA contra Purple Eagle.
- (2) **Puede excluirse de forma voluntaria del Acuerdo colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo colectivo presentando la Solicitud de exclusión por escrito o notificándolo de otro modo al Administrador por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo, no recibirá un Pago colectivo individual. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período de la Demanda Colectiva contra Purple Eagle y, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago PAGA Individual. Usted no puede optar por excluirse de la porción PAGA del Acuerdo propuesto.

Purple Eagle no tomará represalias contra usted por ninguna acción que emprenda con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el acuerdo	Si no hace nada, usted será un Miembro Participante de la Clase del Acuerdo, elegible para un Pago Individual de la Clase y un Pago Individual PAGA (si lo hubiera). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra Purple Eagle que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede optar por no participar en el Acuerdo colectivo pero no en el Acuerdo PAGA La fecha límite de exclusión voluntaria es el 18 de septiembre de 2023	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse del Acuerdo colectivo enviando al Administrador una Solicitud de exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro del grupo del acuerdo no participante y ya no podrá optar a un Pago colectivo individual. Los Miembros del grupo del acuerdo no participantes no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la Sección 6 de este Aviso. Usted no puede optar por excluirse de 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 perseguir las Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).
Los miembros participantes en el acuerdo colectivo pueden objetar al acuerdo colectivo pero no al acuerdo PAGA Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 18 de septiembre de 2023	Todos los Miembros del Grupo que no opten por la exclusión (“Miembros del Grupo participantes en el Acuerdo”) pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre la aprobación definitiva del Acuerdo incluirá la determinación de la cantidad que se pagará a los Abogados del Grupo y al Demandante que ejercieron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados del Grupo y al Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros del Grupo participantes en el Acuerdo. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por el Abogado del Grupo o el Demandante si considera que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de aprobación final del 19 de octubre de 2023, a las 9:00 horas	La Audiencia de Aprobación Definitiva del Tribunal está programada para el 19 de octubre de 2023, a las 9:00 a.m. Usted no tiene que asistir pero sí tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros del Grupo del Acuerdo participantes pueden oponerse verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Definitiva. Véase la Sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus semanas de trabajo/períodos de pago Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 18 de septiembre de 2023	El importe de su Pago colectivo individual y de su Pago PAGA (si lo hubiera) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período colectivo y cuántos Períodos de pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período de la Clase y el número de Períodos de Pago del Período PAGA que usted trabajó según los registros de Purple Eagle se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del 18 de septiembre de 2023. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA ACCIÓN?

El Demandante es un antiguo empleado de Purple Eagle. La Demanda acusa a Purple Eagle de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios por horas extras, los salarios debidos en caso de despido y los gastos reembolsables y al no proporcionar descansos y declaraciones salariales detalladas y precisas. Basándose en las mismas reclamaciones, el Demandante también ha hecho valer una demanda de sanciones civiles en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados de California (Código Laboral §§ 2698, y siguientes) (“PAGA”). El Demandante está representado por abogados en la Acción: Kingsley & Kingsley, APC (“Abogados del Grupo”).

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

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

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si Purple Eagle o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo. Mientras tanto, el Demandante y Purple Eagle contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Acción mediante la negociación de un final del caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Mediante la firma de un extenso acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y acordando solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Definitiva del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción ni concede el mérito de ninguna reclamación.

El Demandante y los Abogados del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque consideran que (1) Purple ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuado; y (2) el Acuerdo es lo mejor para 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. Purple Eagle Pagará \$150,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). Purple Eagle ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales del Grupo, los Pagos Individuales PAGA, el Pago por Servicios del Representante del Grupo, los honorarios y gastos de los abogados del Abogado del Grupo, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés). Asumiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Final, Purple Eagle financiará el Acuerdo Bruto no más de 14 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros de la Clase del Acuerdo Participante se oponen al Acuerdo propuesto o se apela la Sentencia.
2. Deducciones del Acuerdo Bruto Aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Demandante y/o los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos importes serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Definitiva:
 - A. Hasta \$50,000.00 (33.33% del Acuerdo Bruto) a los Abogados del Grupo por concepto de honorarios de abogados y hasta \$15,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de la Demanda Colectiva han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin recibir pago alguno.
 - B. Hasta \$5,000.00 una Adjudicación del Representante de la Clase por presentar la Demanda, trabajar con el Abogado de la Clase y representar a la Clase. Una Adjudicación del Representante de la Clase será el único dinero que el Demandante recibirá aparte del Pago Individual de la Clase del Demandante y cualquier Pago PAGA Individual.
 - C. Hasta \$10,000.00 al Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
 - D. Hasta \$10,000.00 por Penalidades PAGA, asignados 75% al Pago PAGA de la LWDA y 25% en Pagos PAGA Individuales a los Empleados Agraviados basados en sus Períodos de Pago PAGA.

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

3. Liquidación Neta Distribuida a los Miembros del Grupo. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el “Acuerdo Neto”) realizando Pagos Individuales del Grupo a los Miembros del Grupo Participantes en el Acuerdo en función de sus Semanas Laborales del Periodo del Grupo.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los miembros de la clase. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación de cada Pago Individual del Grupo a salarios imponibles (“Porción Salarial”) y dos tercios a intereses y sanciones (“Porción No Salarial”). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los Formularios W-2 del IRS (Servicio de Impuestos de los Estados Unidos). El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude sobre la Porción Salarial. Los Pagos Individuales PAGA se contabilizan como penalizaciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador reportará los Pagos Individuales PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales del Grupo en los Formularios 1099 del IRS.

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

5. Necesidad de cobrar con prontitud los cheques de pago. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales de Clase y Pagos Individuales PAGA mostrará la fecha en la que vence el cheque (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, su cheque se anulará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador de California a su nombre. Si el dinero que representa su cheque es enviado al Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador, deberá consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.
6. Solicitudes de exclusión del Acuerdo colectivo. Se le tratará como Miembro del grupo del acuerdo participante, participando plenamente en el Acuerdo colectivo, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el 18 de septiembre de 2023, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta del 18 de septiembre de 2023. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Grupo o de su representante en la que se indique el nombre del Miembro del Grupo, su dirección actual, su número de teléfono y una declaración sencilla en la que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros de la Clase Excluidos (es decir, los Miembros de la Clase del Acuerdo No Participantes) no recibirán Pagos Individuales de la Clase, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra Purple Eagle.

Usted no puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Clase que se excluyan del Acuerdo colectivo (Miembros de la Clase del Acuerdo no participantes) siguen siendo elegibles para los Pagos individuales PAGA y deben renunciar a su derecho a hacer valer reclamaciones PAGA contra Purple Eagle basadas en los hechos del Período PAGA alegados en la Acción.

7. El Acuerdo Propuesto será Nulo si el Tribunal deniega la Aprobación Definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Definitiva del Acuerdo o se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo será nulo: Purple Eagle no pagará ningún dinero y los Miembros del Grupo no liberarán ninguna reclamación contra Purple Eagle.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Phoenix Settlement Administrators (el “Administrador”) para que envíe esta Notificación, calcule y efectúe los pagos y tramite las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá las Recusaciones de los Miembros del Grupo en las Semanas Laborales, enviará y reenviará los cheques del acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador figura en la Sección 9 de este Aviso.
9. Liberación de los Miembros de la Clase del Acuerdo Participante. Después de que la Sentencia sea definitiva y Purple Eagle haya financiado completamente el Acuerdo Bruto y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros de la Clase del Acuerdo Participante estarán legalmente impedidos de hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas bajo el Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo colectivo, no podrá demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra Purple Eagle o entidades relacionadas por aquellas reclamaciones que surjan de o estén razonablemente relacionadas con las alegaciones establecidas en la demanda operativa y/o la notificación PAGA a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California que surgieron durante el Período colectivo y/o el Período PAGA.

Los Miembros del Grupo del Acuerdo Participante quedarán vinculados por la siguiente exención:

Todos los Miembros Participantes de la Clase del Acuerdo, en nombre propio y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones que surjan o estén razonablemente relacionadas con las alegaciones establecidas en la Demanda Operativa y/o la notificación PAGA a la LWDA que surgieron durante el Período de la Clase, incluyendo, por ejemplo “(a) todas y cada una de las reclamaciones que impliquen un supuesto incumplimiento en el pago de salarios; (b) incumplimiento en la provisión de períodos de descanso; (c) incumplimiento en el reembolso de gastos; (d) incumplimiento en la provisión de declaraciones salariales detalladas y precisas; (e) incumplimiento en el pago de todos los salarios adeudados en el momento del despido; y (f) prácticas comerciales desleales.

10. Liberación PAGA de los Empleados Agraviados. Después de que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y Purple Eagle haya pagado el Acuerdo Bruto (y pagado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador), todos los Empleados Agraviados quedarán excluidos de hacer valer reclamaciones PAGA contra Purple Eagle, se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluyendo aquellos que son Miembros Participantes de la Clase del Acuerdo y aquellos que opten por excluirse del Acuerdo de la Clase, no pueden demandar, continuar demandando o participar en ninguna otra reclamación PAGA contra Purple Eagle o sus entidades relacionadas basada en los hechos del Período PAGA alegados en la Acción y resueltos por este Acuerdo.

Los Descargos de los Empleados Agraviados para los Miembros de la Clase del Acuerdo Participantes y No Participantes son los siguientes:

Se considera que todos los Miembros de la Clase del Acuerdo Participantes y No Participantes que sean Empleados Agraviados liberan, en su nombre y en el de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, las Partes Liberadas, de todas las reclamaciones por sanciones PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, basándose en los hechos del Período PAGA expuestos en la Demanda Operativa y en la Notificación PAGA, incluyendo todas y cada una de las reclamaciones que impliquen cualquier supuesto incumplimiento de (a) pagar horas extras y salarios, (b) proporcionar períodos de descanso adecuados, (c) reembolsar gastos empresariales, (d) proporcionar declaraciones salariales adecuadas, (e) pagar todos los salarios debidos en caso de despido, y (e) incurrir en prácticas empresariales desleales.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales del Grupo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Grupo (a) dividiendo el Importe Neto del Acuerdo por el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes del Grupo del Acuerdo, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro Participante del Grupo del Acuerdo individual.
2. Pagos PAGA Individuales. El Administrador calculará los Pagos PAGA Individuales (a) dividiendo \$2,500 por el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.

3. Impugnaciones de Semanas Laborales/Períodos de Pago. El número de Semanas Laborales de la Clase que usted trabajó durante el Período de la Clase y el número de Períodos de Pago PAGA que usted trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros de Purple Eagle, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el 18 de septiembre de 2023 para impugnar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le acreditaron. Puede presentar 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.

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

5. ¿CÓMO COBRARÉ?

1. Miembros del grupo del acuerdo participantes. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un cheque único a cada Miembro del Grupo del Acuerdo Participante (es decir, a cada Miembro del Grupo que no opte por la exclusión voluntaria), incluidos aquellos que también reúnan los requisitos para ser considerados Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago colectivo individual y el Pago PAGA individual.
2. Miembros no participantes del Acuerdo colectivo. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un único cheque de Pago PAGA Individual a cada Empleado Agraviado que opte por excluirse del Acuerdo Colectivo (es decir, cada Miembro de la Clase del Acuerdo No Participante).

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

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Presente una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador le excluirá basándose en cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como *GILDARDO MOTA STEVENS, persona física, en su nombre y en el de otras personas en situación similar, DEMANDANTE v. PURPLE EAGLE LLC*; y *ASOCIADOS, inclusive, DEMANDADO, Caso No. CIVMSC21-02204*, e incluir sus datos de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de la seguridad social a efectos de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona realiza la solicitud por usted, ésta no será válida. **Deberá enviar al Administrador su solicitud de exclusión antes del 18 de septiembre de 2023, o no será válida.** La sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OPONERME AL ACUERDO?

Sólo los Miembros del Grupo del Acuerdo participantes tienen derecho a objetar al Acuerdo. Antes de decidir si objetar o no, tal vez desee ver qué es lo que el Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva del 19 de octubre de 2023, a las 9:00 a.m., los Abogados del Grupo y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Petición de Aprobación Definitiva que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Petición de Honorarios, Gastos de Litigación y Adjudicación de Servicios que indique (i) la cantidad que los Abogados del Grupo solicitan en concepto de honorarios de abogados y gastos de litigación; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita como Adjudicación de Servicios del Representante del Grupo. Previa solicitud razonable, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto figura en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin coste alguno para usted. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador <https://www.phoenixclassaction.com/purple-eagle/> o en el sitio web del Tribunal <https://www.cc-courts.org/>.

Un Miembro del grupo del acuerdo participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción para la aprobación definitiva y/o la Moción para honorarios, gastos de litigio y adjudicación de servicios puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas por el Abogado del grupo o el Demandante son demasiado altas o bajas. La **fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 18 de septiembre de 2023.** Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Asegúrese de identificar la Acción *GILDARDO MOTA STEVENS, un individuo, en su nombre y en el de otros en situación similar, DEMANDANTE v. PURPLE EAGLE LLC*; y *ASOCIADOS, inclusive, DEMANDADO, Caso No. CIVMSC21-02204* e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para Purple Eagle y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

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

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

Usted puede, pero no está obligado, a asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva el 19 de octubre de 2023, a las 9:00 a.m. en el Departamento 39 del Tribunal Superior de Contra Costa, ubicado en 725 Court Street, Martinez, CA 94553. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Definitiva del Acuerdo y qué cantidad del Acuerdo bruto se pagará a los Abogados del Grupo, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados del Grupo y a los Abogados de la Defensa a presentar sus comentarios antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personalmente o de forma virtual a través de Zoom (<https://www.cc-courts.org/calendars/court-calendars.aspx/>). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

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

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y el Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es consultar el sitio web de Phoenix Settlement Administrators en <https://www.phoenixclassaction.com/purple-eagle/>. 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 más abajo, o consultar el sitio web del Tribunal Superior entrando en <https://www.cc-courts.org/default.aspx> e introduciendo el número de caso de la Acción, Caso n° CIVMSC21-02204. También puede concertar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Secretaría del Tribunal de Contra Costa llamando al (925) 608-1000.

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

Abogados del grupo:

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

Administrador del acuerdo:

Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208
Orange, CA 92863
Teléfono: 800-523-5773
Fax: (949) 209-2503

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

Si pierde o extravía su cheque de liquidación antes de cobrarlo, el Administrador se lo sustituirá siempre que solicite la sustitución antes de la fecha de nulidad que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya es nulo, deberá consultar al Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ OCURRE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

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

Exhibit B



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	388
Opt Out Rate	1%
Opt Outs Received	4
Total Class Claimants	384
Subtotal Admin Only	\$10,225.68

TOTAL COSTS \$10,000.00

NOT TO EXCEED

September 20, 2023

Case: Stevens V. Purple Eagle LLC, Invoice

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

Administrative Tasks:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Manager	\$100.00	3	\$300.00
Programming Database & Setup	\$100.00	2	\$200.00
Toll Free Setup*	\$149.37	1	\$149.37
Call Center & Long Distance	\$1.70	16	\$27.20
NCOA (USPS)	\$200.00	1	\$200.00
Total			\$876.57

* Up to 120 days after disbursement

Data Merger & Scrub / Notice Packet, Opt-Out Form & Postage / Spanish Translation / Reporting

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$100.00	2	\$200.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.50	388	\$194.00
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.75	388	\$679.00
Estimated Postage (up to 2 oz.)*	\$0.84	388	\$325.92
Static Website	\$250.00	1	\$250.00
Language Translation	\$1,000.00	1	\$1,000.00
Total			\$2,648.92

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



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

Skip Tracing & Remailing Notice Packets / Tracking & Programming Undeliverables

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Associate	\$55.00	2	\$110.00
Skip Tracing Undeliverables	\$2.00	4	\$8.00
Remail Notice Packets	\$1.75	32	\$56.00
Estimated Postage	\$0.84	32	\$26.88
Programming Undeliverables	\$50.00	2	\$100.00
Total			\$300.88

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Claims Database	\$135.00	2	\$270.00
Non Opt-Out Processing	\$155.00	1	\$155.00
Case Associate	\$55.00	2	\$110.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$10.00	3	\$30.00
Case Manager	\$85.00	3	\$255.00
Total			\$820.00

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

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Calculations	\$135.00	3	\$405.00
Disbursement Review	\$135.00	2	\$270.00
Programming Manager	\$95.00	2	\$190.00
QSF Bank Account & EIN	\$125.00	2	\$250.00
Check Run Setup & Printing	\$135.00	2	\$270.00
Mail Class Checks *	\$2.00	384	\$768.24
Estimated Postage	\$0.64	384	\$245.84
Total			\$2,399.08

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



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

Tax Reporting & Reconciliation / Re-Issuance of Checks / Conclusion Reports and Declarations			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Supervisor	\$125.00	4	\$500.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$1.50	77	\$115.24
Case Associate	\$55.00	4	\$220.00
Reconcile Uncashed Checks	\$75.00	3	\$225.00
Conclusion Reports	\$100.00	2	\$200.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	2	\$170.00
Final Reporting & Declarations	\$125.00	2	\$250.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (1 State Tax Reporting Included)	\$1,500.00	1	\$1,500.00
Total			\$3,180.24

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

Total: \$10,225.68

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

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

On September 27, 2023, I served all interested parties in this action the following documents described as: **DECLARATION OF LLUVIA ISLAS OF PHOENIX SETTLEMENT ADMINISTRATORS IN SUPPORT OF MOTION FOR FINAL APPROVAL OF CLASS ACTION SETTLEMENT** by placing a true copy thereof enclosed in a sealed envelope addressed as follows:

Ann K. Smith
Sarkis A. Atoyan
**ATKINSON, ANDELSON,
LOYA, RUUD & ROMO**
12800 Center Court Driver South, Suite 300
Cerritos, CA 90703-9364
Sarkis.atoyan@aalrr.com
asmith@aalrr.com

ABRAMSON LABOR GROUP
William Zev Abramson
wza@abramsonlabor.com
11846 Ventura Blvd., Suite 100
Studio City, CA 91604

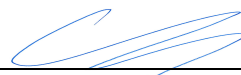
☐ **(BY MAIL)** I am "readily familiar" with the firm's practice of collection and processing correspondence for mailing. Under that practice it would be deposited with U.S. postal service on that same day with postage fully prepaid at Encino, California in the ordinary course of business. I am aware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

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

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

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

Executed on September 27, 2023, at Encino, California.



Michelle Tanzer