

**LIDMAN LAW, APC**  
Scott M. Lidman (SBN 199433)  
slidman@lidmanlaw.com  
Milan Moore (SBN 308095)  
mmoore@lidmanlaw.com  
Tiara Gose-Hardy (SBN 323823)  
tgose@lidmanlaw.com  
2155 Campus Drive, Suite 150  
El Segundo, California 90245  
Tel: (424) 322-4772  
Fax: (424) 322-4775

Attorneys for Plaintiff  
LAURA TORRES

**HAINES LAW GROUP, APC**  
Paul K. Haines (SBN 248226)  
phaines@haineslawgroup.com  
2155 Campus Drive, Suite 180  
El Segundo, California 90245  
Tel: (424) 292-2350  
Fax: (424) 292-2355

Attorneys for Plaintiff  
LAURA TORRES

**SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA**  
**FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES**

LAURA TORRES, as an individual and on  
behalf of all others similarly situated,

Plaintiff,

vs.

R.A. PHILLIPS INDUSTRIES, INC., a  
California corporation; and DOES 1 through  
100, inclusive,  
Defendants.

Case No. 21STCV41572

*[Assigned for All Purposes to Hon. Kenneth R.  
Freeman, SSC-14]*

**DECLARATION OF MAYRA GONZALEZ  
WITH RESPECT TO NOTICE AND  
SETTLEMENT ADMINISTRATION**

Date: October 15, 2024  
Time: 11:00 a.m.  
Dept.: SSC-14

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

1. I am a Case Manager at Phoenix Class Action Administration Solutions (“Phoenix”), the Court-appointed Class Action Settlement Administrator for *Laura Torres v. R.A. Phillips Industries, Inc.* (the “Action”). I have personal knowledge of the facts stated herein and, if called upon to testify, I could and would testify competently to such facts.

3. On May 17, 2024, Phoenix received a data file from Defense Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, and workweeks for each Class Member (“Class List”) during the Class Period. The final mailing list contained 410 individuals identified as Settlement Class members, with a total of 67,445 workweeks. Thus, the Escalator

1 Clause was triggered. Defendant exercised its option to increase the Gross Settlement Amount from  
2 \$400,000 to \$443,061.17, a \$43,061.17 or 10.77% increase.

3 4. On May 21, 2024, 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. As a result of the NCOA  
7 search, Phoenix was able to locate 31 updated addresses.

8 5. On June 4, 2024 Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in English and  
9 Spanish, to all 410 Settlement Class members on the Class List. A true and correct copy of the  
10 mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

11 6. As of the date of this declaration, 12 Notices have been returned to Phoenix. Zero  
12 were returned with a forwarding address. For the 12 Notices returned from the Post Office without  
13 a forwarding address, Phoenix attempted to locate a current mailing address using TransUnion  
14 TLOxp, one of the most comprehensive address databases available for skip tracing. Of the 12  
15 Notices that were skip traced, 11 updated addresses were obtained and the Notice was promptly re-  
16 mailed to those Settlement Class members via first class mail.

17 7. As of the date of this declaration, one (1) Notice remains undeliverable since an  
18 updated address could not be obtained via skip trace.

19 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received four (4) Requests for  
20 Exclusion from Settlement Class members. The deadline to request exclusion from the Class  
21 Settlement was July 19, 2024. The names of the four (4) valid opt outs are: Yanisleidys Perez  
22 Carmona, David Martinez, Haydee E. Diaz, and Jose Melara.

23 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of Objection  
24 from Settlement Class members. The deadline for objecting to the Class Settlement was July 19,  
25 2024.

26 10. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Workweek disputes  
27 from Settlement Class members. The deadline for submitting a dispute was July 19, 2024.  
28

1           11.     There are 406 Settlement Class members who did not submit timely and valid  
2 Requests for Exclusion and are therefore deemed Settlement Class members, representing 99.02%  
3 of the Class. Settlement Class members have worked a collective total of 67,445 Workweeks during  
4 the Class Period.

5           12.     The Net Settlement Amount of \$230,651.31 available to pay Settlement Class  
6 members was determined by subtracting the requested Class Counsel attorneys' fees (\$147,687.06),  
7 and Class Counsel costs (\$27,222.80), requested Service Award to Plaintiff Laura Torres  
8 (\$5,000.00), the payment to the LWDA for its share of civil penalties (\$22,500.00), and the  
9 requested Settlement Administration Costs (\$10,000.00) from the Gross Settlement Amount  
10 (\$443,061.17).

11           13.     Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual  
12 Settlement Share to be paid is approximately \$1,078.86, the lowest Individual Settlement Share to  
13 be paid is approximately \$3.37, while the average Individual Settlement Share to be paid is  
14 approximately \$549.63. Settlement Class members will be issued payment of their Individual  
15 Settlement Shares subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with  
16 respect to the wages portion of the Individual Settlement Share (the net payment is their "Individual  
17 Settlement Payment").

18           14.     Additionally, \$30,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated toward  
19 penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Amount"), of which 75%, or  
20 \$22,500.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and 25%,  
21 or \$7,500.00, of which shall be paid to all current and former hourly non-exempt individuals who  
22 are or were employed by Defendant during the PAGA Period. There are 312 Aggrieved Employees  
23 who worked a total of 31,394 pay periods during the PAGA Period. The highest Individual PAGA  
24 Payment to be paid is approximately \$39.42 the lowest Individual PAGA Payment to be paid is  
25 approximately \$0.24 and the average Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$24.04.

26           15.     Pursuant to the Settlement, Defendants have agreed to fund the employer-side taxes  
27 in addition to the Gross Settlement Amount.  
28

16. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$10,000.00. This includes all costs incurred to date, including completing the mailing in both English and Spanish to the 410 Class Members, 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 9<sup>th</sup> day of September 2024, at Orange, California.

Mayra Gonzalez  
MAYRA GONZALEZ

# Exhibit A

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

*Laura Torres v. R.A. Phillips Industries, Inc., Case No. 21STCV41572*

***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 R.A. Phillips Industries, Inc. (“Phillips”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee Laura Torres (“Plaintiff”) and seeks payment of unpaid wages and penalties for Phillips alleged failure to provide meal periods, failure to authorize and permit rest periods, and failure to provide accurate itemized wage statements for a class of all current and former hourly-paid or non-exempt employees (“Class Members”) who worked for Phillips during the Class Period from November 10, 2017 to April 18, 2024 and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all current and former hourly-paid or non-exempt employees who worked for Phillips during the PAGA Period from November 10, 2020 to April 18, 2024 (“Aggrieved Employees”).

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

Based on Phillips’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 Phillips’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 Phillips’ records showing that **you worked «Total\_Weeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA\_Work\_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 Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Phillips to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Phillips.

If you worked for Phillips 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 Phillips.
- (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 Phillips, 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.

**Phillips 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

|                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement</b>                                                                                   | 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 Phillips that are covered by this Settlement (Released Claims).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is July 19, 2024</b>                                        | 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.<br>You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Phillips must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).             |
| <b>Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by July 19, 2024</b> | 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 Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice. |
| <b>You Can Participate in the October 15, 2024, Final Approval Hearing</b>                                                                              | The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on <u>October 15, 2024, at 11:00 a.m.</u> 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.                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by July 19, 2024</b>                            | 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 Phillips' records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by July 19, 2024. See Section 4 of this Notice.                                                                                                                                          |

**1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?**

Plaintiff is a former Phillips employee. The Action accuses Phillips of violating California labor laws by failing to provide meal periods, 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: Scott M. Lidman, Elizabeth Nguyen and Milan Moore of Lidman Law, APC and Paul Haines of Haines Law Group, APC ("Class Counsel.")

Phillips 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 Phillips or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Phillips 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, Plaintiff and Phillips 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, Phillips 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) Phillips 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. Phillips Will Pay \$443,061.17 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Phillips 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, Phillips will fund the Gross

Settlement no later than 10 business days after the Effective Date. “Effective Date” means the earliest date by which both of the following have occurred: (a) the Court enters a Judgment based on its Final Approval of the Settlement; and (b) the Judgment becomes final. The Judgment becomes final as of the latest of the following occurrences: (a) if no Participating Class Member objects to the Settlement, the day the Court enters Judgment; or (b) if one or more Participating Class Members object to the Settlement, the first day when the Judgment can no longer be appealed, which is either (i) the day after the deadline for filing a notice of appeal from the Judgment, if no timely appeal from the Judgment is filed, or (ii) the day after the appellate court affirms the Judgment and issues a remittitur, if an appeal from the Judgment is timely filed.

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 \$147,687.06 (1/3 of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$32,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
  - B. Up to \$5,000 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel, and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff’s Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
  - C. Up to \$10,000 to the Administrator for services administering the Settlement.
  - D. Up to \$30,000 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the “Net Settlement”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Phillips are asking the Court to approve an allocation of 33% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 67% to the Non-Wage Portion. The Wage Portion is subject to withholding and will be reported on IRS W-2 Forms. Phillips 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 Phillips 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 are 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 Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than July 19, 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 July 19, 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 Phillips.

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 Phillips 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 Phillips have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Phillips will not pay any money and Class Members will not release any claims against Phillips.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Phoenix Class Action Administration Solutions (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 Phillips 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 Phillips 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 any and all causes of action, claims, rights, damages, punitive or statutory damages, penalties, interest, attorneys' fees, costs, liabilities, expenses, and losses arising from or related to the acts, facts, transactions, theories, occurrences, representations, or omissions that were alleged, or reasonably could have been alleged, in the operative First Amended Complaint based on the factual Class Period facts alleged in the operative First Amended Complaint, including but not limited to: (a) any alleged failure by Phillips to provide meal or rest periods or to pay meal or rest period premiums (including, but not limited to, failure to correctly calculate the regular rate of pay used to calculate meal and/or rest period premium pay); (b) any alleged failure by Phillips to provide compliant wage statements; (c) any right or claim for unfair business practices in violation of California Business & Professions Code §§ 17200 *et seq.*; (d) any right or claim for civil penalties (except PAGA Penalties) pursuant to the California Labor Code or Wage Order; (e) any violation or breach of the California Labor Code arising from or related to the conduct or omission alleged, or could have reasonably been alleged based on the Class Period facts alleged including without limitation, any violation or breach of California Labor Code § 203 solely based on the failure to timely pay all meal period and rest period premiums due at the time of separation of employment, 226, 226.7, 512, 516, 558, 1174, or any other similar state or local statute, wage order, rule, regulation, ordinance, or authority, or similar causes of action arising from or relating to the conduct alleged ("Released Class Claims"). Except as set forth in Section 5.4 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 Phillips has paid the Gross Settlement and separately paid the employer-side payroll taxes, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Phillips, 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 Phillips 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 Class Members are as follows:

All Participating and Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties, from all claims for PAGA civil penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the operative First Amended Complaint and the PAGA Notice, including, but not limited to, any right or claim for PAGA penalties predicated on: (a) any alleged failure by Phillips to provide meal or rest periods or to pay meal or rest period premiums (including, but not limited to, failure to correctly calculate the regular rate of pay used to calculate meal and/or rest period premium pay); (b) any alleged failure by Phillips to provide compliant wage statements; (c) any right or claim for civil penalties pursuant to the California Labor Code or Wage Order; (d) any violation or breach of the California Labor Code arising from or related to the conduct or omission alleged, or could have reasonably been alleged based on the PAGA Period facts stated in the operative First Amended Complaint and the PAGA Notice and the conduct or omission ascertained in the course of the operative First Amended Complaint, including without limitation, any violation or breach of California Labor Code § 203 solely based on the failure to timely pay all meal period and rest period premiums due at the time of separation of employment, 204, 226, 226.7, 512, 516, 558, 1174, or any other similar wage orders ("Released PAGA Claims").

#### **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 \$7,500.00 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 Phillips's records, are stated in the first page of

this Notice. You have until July 19, 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 Phillips' calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Phillips' 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 Phillips' 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).
3. **Your check will be sent to the same address as in 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 *Torres v. R.A. Phillips Industries, 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 July 19, 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 Plaintiff and Phillips are asking the Court to approve. On September 16, 2024, which is before the October 15, 2024 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 [torres-v-ra-phillips-industries.phoenixcases.com](https://www.lacourt.org/lacc/) or the Court's website (<https://www.lacourt.org/lacc/>).

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 July 19, 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 *Torres v. R.A. Phillips Industries, Inc.*, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Phillips 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 October 15, 2024, at 11:00 a.m. in Department 14] of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comments from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website [torres-v-ra-phillips-industries.phoenixcases.com](https://www.lacourt.org/lacc/) 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 Phillips 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 [torres-v-ra-phillips-industries.phoenixcases.com](http://torres-v-ra-phillips-industries.phoenixcases.com). You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) and entering the Case Number for the Action, Case No.21STCV41572. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Stanley Mosk Courthouse by calling (213) 830-0800.

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

Scott M. Lidman  
Milan Moore  
Lidman Law, APC  
2155 Campus Drive, Suite 150  
El Segundo, California 90245  
Telephone: (424) 322-4772  
Facsimile: (424) 322-4775  
Email: [slidman@lidmanlaw.com](mailto:slidman@lidmanlaw.com)  
[mmoore@lidmanlaw.com](mailto:mmoore@lidmanlaw.com)

Paul K. Haines  
Haines Law Group, APC  
[phaines@haineslawgroup.com](mailto:phaines@haineslawgroup.com)  
2155 Campus Drive, Suite 180  
El Segundo, California 90245  
Telephone: (424) 292-2350  
Facsimile: (424) 292-2355  
Email: [phaines@haineslawgroup.com](mailto:phaines@haineslawgroup.com)

Settlement Administrator:  
Phoenix Settlement Administrators  
P.O. Box 7208  
Orange, CA 92863  
Telephone: (800) 523-5773  
Facsimile: (949) 209-2503  
Email: [notice@phoenixclassaction.com](mailto:notice@phoenixclassaction.com)

## 10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void you 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.

**AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA APROBADO POR EL TRIBUNAL Y FECHA DE LA AUDIENCIA  
PARA SU APROBACIÓN DEFINITIVA POR EL TRIBUNAL**

*Laura Torres contra R.A. Phillips Industries, Inc., Caso n° 21STCV41572*

***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 R.A. Phillips Industries, Inc. (“Phillips”) por supuestas violaciones de salarios y horas. La Acción fue presentada por una ex empleada Laura Torres (“Demandante”) y busca el pago de salarios no pagados y sanciones por el supuesto incumplimiento de Phillips de proporcionar períodos de comida, no autorizar y permitir períodos de descanso y no proporcionar declaraciones salariales detalladas precisas para una clase de todos los empleados actuales y anteriores pagados por hora o no exentos (“Miembros de la Clase”) que trabajaron para Phillips durante el Período de la Clase desde el 10 de noviembre, 2017 hasta el 18 de abril de 2024 y (2) sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA”) para todos los empleados actuales y anteriores pagados por hora o no exentos que trabajaron para Phillips durante el Período PAGA desde el 10 de noviembre de 2020 hasta el 18 de abril de 2024 (“Empleados perjudicados”).

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

Basándose en los registros de Phillips, y en las suposiciones actuales de las Partes, **su Pago Individual de la Clase se estima en «ESA\_Before\_Paga» (menos la retención) y su Pago Paga Individual se estima en «PAGA\_Amount»**. La cantidad real que 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 de Phillips, 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 de Phillips que muestran que usted **trabajó «Total\_Weeks» Semanas Laborales** durante el Período de la Clase y **trabajó «PAGA\_Work\_Weeks» Semanas Laborales** durante el Período PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales 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 de este se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante (“Abogados de la Clase”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue a Phillips a realizar pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros de la Clase y a los Empleados Agravados que renuncien a sus derechos a hacer valer determinadas reclamaciones contra Phillips.

Si trabajó para Phillips durante el Período de la Demanda Colectiva y/o el Período PAGA, tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo Colectivo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de la Clase y/o un Pago Paga Individual. Sin embargo, como Miembro Participante de la Clase, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período de la Clase y las reclamaciones de sanción del Período PAGA contra Phillips.
- (2) **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 Colectivo, no recibirá un Pago Individual de la Clase. No obstante, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período de la Demanda Colectiva contra Phillips y, si es un Empleado Agravado, seguirá teniendo derecho a un Pago Paga Individual. No puede optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

**Phillips 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**

|                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo</b>                                                                                                                                   | Si no hace nada, será un Miembro Participante de la Clase, elegible para un Pago Individual de la Clase y un Pago Paga Individual (si lo hubiera). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra Phillips cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Exoneradas).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo pero no en el Acuerdo PAGA</b><br><b>La fecha límite para darse de baja es <u>19 de julio de 2024</u></b>                             | Si no desea participar plenamente en el Acuerdo Colectivo propuesto, puede excluirse del mismo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante de la Clase y ya no podrá optar a un Pago Individual de la Clase. Los Miembros No Participantes de la Clase no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo Colectivo propuesto. Véase la Sección 6 de este Aviso.<br>Usted no puede optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. Phillips debe pagar Pagos Paga Individuales a todos los Empleados Agraviados y éstos deben renunciar a sus derechos de presentar Reclamaciones Exoneradas (definidas más adelante).                                                                                                    |
| <b>Los Miembros Participantes de la Clase pueden objetar al Acuerdo Colectivo pero no al Acuerdo PAGA</b><br><b>Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 19 de julio de 2024</b> | Todos los Miembros Participantes de la Clase que no opten por no participar (“Miembros Participantes de la Clase”) pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre la aprobación definitiva del Acuerdo incluirá la determinación de la cantidad que se pagará al Abogado de la Clase y al Demandante que ejercieron la Acción en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Clase o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados de la Clase y al Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros Participantes de la Clase. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por el Abogado de la Clase o el Demandante si considera que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso. |
| <b>Puede participar en la Audiencia de Aprobación Definitiva del <u>15 de octubre de 2024</u></b>                                                                                              | La Audiencia de Aprobación Definitiva del Tribunal está prevista para el <u>15 de octubre de 2024 a las 11:00 a.m.</u> 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 de la Clase pueden oponerse verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Definitiva. Véase la Sección 8 de este Aviso.                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Puede impugnar el cálculo de sus Semanas Laborales/Periodos de Pago</b><br><b>Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 19 de julio de 2024</b>                             | El importe de su Pago Individual de la Clase y de su Pago PAGA (si lo hubiera) depende de cuántas Semanas Laborales trabajó al menos un día durante el Periodo de la Clase y cuántos Periodos de Pago PAGA trabajó al menos un día durante el Periodo PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Periodo de la Clase y el número de Periodos de Pago del Periodo PAGA que usted trabajó según los registros de Phillips se indica en la primera página de esta Notificación. Si no está de Acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla mediante 19 de julio de 2024. Véase la Sección 4 de este Aviso.                                                                                                                                                                             |

**1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA ACCIÓN?**

El Demandante es un antiguo empleado de Phillips. La Demanda acusa a Phillips de violar las leyes laborales de California al no proporcionar periodos de comida, descansos y declaraciones salariales detalladas y precisas. Basándose en las mismas reclamaciones, el Demandante también ha hecho valer una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (Código Laboral §§ 2698, y siguientes) (“PAGA”). El Demandante está representado en la Acción por los abogados Scott M. Lidman, Elizabeth Nguyen y Milan Moore de Lidman Law, APC y Paul Haines de Haines Law Group, APC (“Abogados de la Clase”). Phillips niega rotundamente haber violado ninguna ley ni haber dejado de pagar ningún salario y sostiene que cumplió todas las leyes aplicables.

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

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si Phillips o la Demandante tienen razón en cuanto al fondo. Mientras tanto, la Demandante y Phillips contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda mediante la negociación de un para poner fin al caso mediante un Acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Mediante la firma de un extenso Acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y acordando solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y Phillips 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, Phillips no admite ninguna infracción ni concede el mérito de ninguna reclamación.

El Demandante y los Abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen negocio para usted porque consideran que (1) Phillips 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 de la Clase y los empleados perjudicados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Definitiva.

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

1. Phillips pagará \$443,061.17 como importe bruto del Acuerdo (Acuerdo bruto). Phillips 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 de la Clase, los Pagos PAGA Individuales, el Pago por Servicios del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los abogados del Abogado de la Clase, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Definitiva, Phillips financiará el Acuerdo Bruto a más tardar 10 días hábiles después de la Fecha Efectiva. “Fecha de entrada en vigor” se refiere a la primera fecha en la que se hayan producido las dos circunstancias siguientes: (a) que el Tribunal dicte una Sentencia basada en su Aprobación Definitiva del Acuerdo; y (b) que la Sentencia sea firme. La Sentencia se convierte en definitiva en el último de los siguientes acontecimientos (a) si ningún Miembro Participante de la Clase se opone al Acuerdo, el día en que el Tribunal dicte la Sentencia; o (b) si uno o más Miembros Participantes de la Clase se oponen al Acuerdo, el primer día en que la Sentencia ya no pueda ser apelada, que es (i) el día después de la fecha límite para presentar una notificación de apelación de la Sentencia, si no se presenta a tiempo una apelación de la Sentencia, o (ii) el día después de que el tribunal de apelación confirme la Sentencia y emita un remittitur, si se presenta a tiempo una apelación de la Sentencia.
2. Deducciones del Acuerdo Bruto Aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Demandante y/o los Abogados de la Clase 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 \$147,687.06 (1/3 del Acuerdo Bruto) a los Abogados de la Clase por concepto de honorarios de abogados y hasta \$32,000 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 como Adjudicación del Representante de la Clase por presentar la Demanda, trabajar con el Abogado de la Clase y representar a la Clase. Una Adjudicación de 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 al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
  - D. Hasta \$30,000 por Penalidades PAGA, asignados 75% al Pago PAGA de la LWDA y 25% en Pagos PAGA Individuales a los Empleados Agraviados basados en sus Periodos de Pago PAGA.

Los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

3. Acuerdo Colectivo Neto Distribuido a los Miembros de la Clase. 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 de la Clase a los Miembros Participantes de la Clase en función de sus Semanas Laborales del Periodo de la Clase.
4. Impuestos Debidos sobre los Pagos a los Miembros de la Clase. El Demandante y Phillips solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 33% de cada Pago Individual de la Clase a los salarios sujetos a impuestos (“Porción Salarial”) y del 67% a la Porción No Salarial. La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los Formularios W-2 del IRS. Phillips pagará por separado los impuestos sobre nóminas del empleador que adeude sobre la Porción Salarial. Los Pagos Paga Individuales se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador reportará los Pagos PAGA Individuales y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales de la Clase en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y Phillips 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 la Clase y Pagos Paga Individual 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 se envía al Fondo de Propiedad No Reclamada del Interventor, debe 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 Participante de la Clase, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el 19 de julio de 2024 que desea excluirse. La forma más sencilla de notificárselo al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la 19 de julio de 2024, Plazo de respuesta. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro de la Clase o de su representante en la que se indique el nombre del Miembro de la Clase, 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 no Participantes de la Clase) no recibirán Pagos Individuales de la Clase, pero conservarán sus derechos a

presentar personalmente Demandas por salarios y horas contra Phillips.

No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros No Participantes de la Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros No Participantes de la Clase) seguirán siendo elegibles para los Pagos Paga Individual y deberán renunciar a su derecho a hacer valer reclamaciones PAGA contra Phillips 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. Los Demandantes y Phillips han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo será nulo: Phillips no pagará dinero alguno y los Miembros de la Clase no renunciarán a ninguna reclamación contra Phillips.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Phoenix Class Action Administration Solutions (el “Administrador”) para que envíe esta Notificación, calcule y realice los pagos, y procese las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también decidirá las Recusaciones de los Miembros de la Clase sobre las Semanas Laborales, enviará y volverá a enviar 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 Participantes de la Clase. Después de que la Sentencia sea definitiva y Phillips haya financiado completamente el Acuerdo Colectivo Bruto y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes de la Clase estarán legalmente impedidos de hacer valer cualquiera de las Demandas 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 Phillips o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período Colectivo y sanciones PAGA basadas en los hechos del Período PAGA, según se alega en la Acción y se resuelve mediante este Acuerdo.

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

Todos los Miembros Participantes de la Clase, en nombre propio y de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, eximen a las Partes Exoneradas de todas y cada una de las causas de acción, reclamaciones, derechos, daños y perjuicios, daños punitivos o legales, sanciones, intereses, honorarios de abogados, costas, responsabilidades, gastos y pérdidas derivados de o relacionados con los actos, hechos, transacciones, teorías, sucesos, declaraciones u omisiones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, en la Primera Demanda Enmendada operativa basándose en los hechos del Período de la Clase alegados en la Primera Demanda Enmendada operativa, incluyendo, pero sin limitarse a: (a) cualquier supuesto incumplimiento por parte de Phillips de proporcionar periodos de comida o descanso o de pagar primas por periodos de comida o descanso (incluyendo, pero sin limitarse a, el incumplimiento de calcular correctamente la tarifa salarial regular utilizada para calcular el pago de primas por periodos de comida y/o descanso); (b) cualquier supuesto incumplimiento por parte de Phillips de proporcionar declaraciones salariales conformes; (c) cualquier derecho o reclamación por prácticas comerciales desleales en violación del Código de Negocios y Profesiones de California §§ 17200 y siguientes (d) cualquier derecho o reclamación por sanciones civiles (excepto las sanciones PAGA) de conformidad con el Código Laboral de California o la Orden de Salarios; (e) cualquier violación o incumplimiento del Código Laboral de California que surja de o esté relacionada con la conducta u omisión alegada, o que podría haberse alegado razonablemente basándose en los hechos del Período de la Demanda Colectiva alegados incluyendo, sin limitación, cualquier violación o incumplimiento del Código Laboral de California § 203 basado únicamente en la falta de pago oportuno de todas las primas por el periodo de comidas y el periodo de descanso adeudadas en el momento de la separación del empleo, 226, 226.7, 512, 516, 558, 1174, o cualquier otro estatuto estatal o local similar, orden salarial, norma, reglamento, ordenanza o autoridad, o causas de acción similares derivadas de o relacionadas con la conducta alegada (“Reclamaciones Exoneradas de la Clase”). A excepción de lo establecido en la Sección 5.4 del Acuerdo de Conciliación, los Miembros Participantes de la Clase no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Equidad en el Empleo y la Vivienda, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, indemnización laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de la Clase.

10. Liberación PAGA de los Empleados Agraviados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y Phillips haya pagado el Acuerdo bruto y abonado por separado los impuestos sobre la nómina del empleador, todos los Empleados perjudicados quedarán excluidos de hacer valer reclamaciones PAGA contra Phillips, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que sean Miembros Participantes de la Clase y los que se excluyan del Acuerdo Colectivo, no podrán Demandar, seguir Demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra Phillips 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 Participantes y No Participantes de la Clase son los siguientes:

Se considera que todos los Miembros Participantes y No Participantes de la Clase 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 Exoneradas, de todas las reclamaciones por sanciones civiles PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, en base a los hechos del Período PAGA expuestos en la Primera Demanda Enmendada operativa y en la Notificación PAGA, incluyendo, pero sin limitarse a, cualquier derecho o reclamación por sanciones PAGA basado en (a) cualquier supuesto incumplimiento por parte de Phillips de proporcionar periodos de comida o descanso o de pagar primas por periodos de comida o descanso (incluyendo,

pero sin limitarse a, el incumplimiento de calcular correctamente la tarifa salarial regular utilizada para calcular el pago de primas por periodos de comida y/o descanso); (b) cualquier supuesto incumplimiento por parte de Phillips de proporcionar declaraciones salariales conformes; (c) cualquier derecho o reclamación de sanciones civiles de conformidad con el Código Laboral de California o la Orden Salarial; (d) cualquier infracción o incumplimiento del Código Laboral de California derivado de o relacionado con la conducta u omisión alegada, o que podría haberse alegado razonablemente basándose en los hechos del Periodo PAGA expuestos en la Primera Demanda enmendada operativa y en la Notificación PAGA y la conducta u omisión constatada en el curso de la Primera Demanda enmendada operativa, incluyendo, sin limitación, cualquier infracción o incumplimiento del Código Laboral de California § 203 basado únicamente en la falta de pago puntual de todas las primas del periodo de comidas y del periodo de descanso adeudadas en el momento de la separación del empleo, 204, 226, 226.7, 512, 516, 558, 1174, o cualquier otra orden salarial similar (“Reclamaciones Exoneradas PAGA”).

#### 4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales de la Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de la Clase (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo por el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Clase, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro Participante de la Clase individual.
2. Pagos Paga Individual. El Administrador calculará los Pagos Paga Individuales PAGA (a) dividiendo \$7,500.00 por el número total de Periodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Periodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.
3. Semanas Laborales/Periodos de Pago Impugnados. El número de Semanas Laborales de la Clase que trabajó durante el Periodo de la Clase y el número de Periodos de Pago PAGA que trabajó durante el Periodo PAGA, según consta en los registros de Phillips, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el 19 de julio de 2024 para impugnar el número de Semanas Laborales y/o Periodos de Pago que se le han acreditado. 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 Semanas Laborales y/o Periodos de Pago de Phillips basado en los registros de Phillips como exacto a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Deberá enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de Semanas Laborales y/o Periodos de Pago basándose en su presentación y en las aportaciones de los Abogados de la Clase (que abogarán en nombre de los Miembros Participantes de la Clase) y de los Abogados de Phillips. La decisión del Administrador es definitiva. No puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión final.

#### 5. ¿CÓMO COBRARÉ?

1. Miembros Participantes de la Clase. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un cheque único a cada Miembro Participante de la Clase (es decir, a cada Miembro Participante de la Clase que no opte por no participar) incluyendo a aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual de la Clase y el Pago Paga Individual.
2. Miembros No Participantes de la Clase. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un único cheque de Pago Paga Individual a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, a cada Miembro No Participante de la Clase).
3. **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 *Torres v. R.A. Phillips Industries, Inc.*, e incluya sus datos identificativos (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. **Debe enviar su solicitud de exclusión al administrador antes del 19 de julio de 2024 o no será válida.** En la sección 9 del Aviso encontrará la información de contacto del Administrador.

#### 7. ¿CÓMO PUEDO Oponerme al Acuerdo?

Sólo los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a objetar al Acuerdo. Antes de decidir si objetar o no, tal vez desee ver qué es lo que la Demandante y Phillips solicitan al Tribunal que apruebe. El 16 de septiembre de 2024, es decir, antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva del 15 de octubre de 2024, los Abogados de la Clase y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Petición de Aprobación Definitiva que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Petición de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios que indique (i) la cantidad que solicitan los Abogados de la Clase en concepto de honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que solicita el Demandante como Adjudicación de Servicios del Representante de la Clase. Previa solicitud razonable, los Abogados de la Clase (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 [torres-v-ra-phillips-industries.phoenixcases.com](https://www.torres-v-ra-phillips-industries.phoenixcases.com) o la página web del Tribunal (<https://www.lacourt.org/lacc/>).

Un Miembro Participante de la Clase que no esté de Acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Definitiva y/o la Moción de 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 de la Clase o el Demandante son demasiado altas o bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es 19 de julio de 2024.** 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 *Torres v. R.A. Phillips Industries, Inc.*, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para Phillips y firme la objeción. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante de la Clase 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 decir 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 15 de octubre de 2024 a las 11:00 a.m. en el Departamento 14] del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Definitiva del Acuerdo y qué parte del Acuerdo bruto se pagará al Abogado de la Clase, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados de la Clase 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 LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Consulte la página web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Juzgado re programe la Audiencia de Aprobación Definitiva. Debe consultar el sitio web del Administrador [torres-v-ra-phillips-industries.phoenixcases.com](https://www.torres-v-ra-phillips-industries.phoenixcases.com) con antelación o ponerse en contacto con los Abogados de la Clase para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva.

## 9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que Phillips 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 visitar Phoenix Settlement Administrators' en [torres-v-ra-phillips-industries.phoenixcases.com](https://www.torres-v-ra-phillips-industries.phoenixcases.com). También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior entrando en (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) e introduciendo el número de caso de la Demanda, Caso n° 21STCV41572. También puede concertar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Secretaría del Tribunal Stanley Mosk llamando al (213) 830-0800.

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

Scott M. Lidman  
Milan Moore  
Lidman Law, APC  
2155 Campus Drive, Suite 150  
El Segundo, California 90245  
Teléfono: (424) 322-4772  
Fax: (424) 322-4775  
Correo electrónico: [slidman@lidmanlaw.com](mailto:slidman@lidmanlaw.com)  
[mmoore@lidmanlaw.com](mailto:mmoore@lidmanlaw.com)

Paul K. Haines  
Haines Law Group, APC  
[phaines@haineslawgroup.com](mailto:phaines@haineslawgroup.com)  
2155 Campus Drive, Suite 180  
El Segundo, California 90245  
Teléfono: (424) 292-2350  
Fax: (424) 292-2355  
Correo Electrónico:  
[phaines@haineslawgroup.com](mailto:phaines@haineslawgroup.com)

Settlement Administrator:  
Phoenix Settlement Administrators  
P.O. Box 7208  
Orange, CA 92863  
Telephone: (800) 523-5773  
Facsimile: (949) 209-2503  
Email: [notice@phoenixclassaction.com](mailto:notice@phoenixclassaction.com)

## 10. ¿QUÉ OCURRE SI PIERDO EL CHEQUE DEL ACUERDO?

Si pierde o extravía su cheque de Acuerdo 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



#### CASE ASSUMPTIONS

|                       |             |
|-----------------------|-------------|
| Class Members         | 405         |
| Opt Out Rate          | 1%          |
| Opt Outs Received     | 4           |
| Total Class Claimants | 401         |
| Subtotal Admin Only   | \$10,000.00 |

**Not-to-Exceed Total \$10,000.00**

**For 405 Members**

**Pricing Good for Scope of Estimate Only**

**All Aspects of Escheating to the State of CA Included**

**November 18, 2022**

#### Case: Torres-RA Phillips Opt-Out wLanguage

**Phoenix Contact: Jodey Lawrence**

**Contact Number: 949.566.1455**

**Email: Jodey@phoenixclassaction.com**

**Requesting Attorney: Elizabeth Nguyen, Esq.**

**Firm: Lidman Law**

**Contact Number: (424) 322-4772**

**Email: enguyen@lidmanlaw.com**

Assumptions and Estimate are based on information provided by counsel. If class size changes, PSA will need to adjust this Estimate accordingly. Estimate is based on **405** Class Members. PSA assumes class data will be sent in Microsoft Excel or other usable format with no or reasonable additional formatting needed. A rate of \$150 per hour will be charged for any additional analysis or programming.

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

| Administrative Tasks:        | Rate     | Hours/Units | Line Item Estimate |
|------------------------------|----------|-------------|--------------------|
| Programming Manager          | \$100.00 | 2           | \$200.00           |
| Programming Database & Setup | \$100.00 | 2           | \$200.00           |
| Toll Free Setup*             | \$150.00 | 1           | \$150.00           |
| Call Center & Long Distance  | \$1.70   | 16          | \$27.20            |
| NCOA (USPS)                  | \$161.02 | 1           | \$161.02           |
| <b>Total</b>                 |          |             | <b>\$738.22</b>    |

\* 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   | \$0.25     | 405         | \$101.25           |
| Notice Packet & Opt-Out Form     | \$1.50     | 405         | \$607.50           |
| Estimated Postage (up to 2 oz.)* | \$0.84     | 405         | \$340.20           |
| Static Website                   | \$250.00   | 1           | \$250.00           |
| Language Translation             | \$1,000.00 | 1           | \$1,000.00         |
| <b>Total</b>                     |            |             | <b>\$2,498.95</b>  |

\* 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 | 3           | \$165.00           |
| Skip Tracing Undeliverables | \$2.00  | 81          | \$162.00           |
| Remail Notice Packets       | \$1.50  | 81          | \$121.50           |
| Estimated Postage           | \$0.84  | 81          | \$68.04            |
| Programming Undeliverables  | \$50.00 | 2           | \$100.00           |
| Total                       |         |             | \$616.54           |

## Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes

| Project Action:                     | Rate     | Hours/Units | Line Item Estimate |
|-------------------------------------|----------|-------------|--------------------|
| Programming Claims Database         | \$135.00 | 3           | \$405.00           |
| Non Opt-Out Processing              | \$150.00 | 1           | \$150.00           |
| Case Associate                      | \$55.00  | 3           | \$165.00           |
| Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters | \$10.00  | 3           | \$30.00            |
| Case Manager                        | \$85.00  | 3           | \$255.00           |
| Total                               |          |             | \$1,005.00         |

## 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 | 3           | \$405.00           |
| Programming Manager        | \$95.00  | 2           | \$190.00           |
| QSF Bank Account & EIN     | \$125.00 | 2           | \$250.00           |
| Check Run Setup & Printing | \$135.00 | 3           | \$405.00           |
| Mail Class Checks *        | \$1.50   | 401         | \$601.43           |
| Estimated Postage          | \$0.61   | 401         | \$244.58           |
| Total                      |          |             | \$2,501.00         |

\* 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 | 3           | \$375.00           |
| Remail Undeliverable Checks<br>(Postage Included)                                            | \$1.50   | 80          | \$120.29           |
| Case Associate                                                                               | \$50.00  | 2           | \$100.00           |
| Reconcile Uncashed Checks                                                                    | \$75.00  | 2           | \$150.00           |
| 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 *<br>(1 State Tax Reporting Included)                         | \$975.00 | 1           | \$975.00           |
| Check to Cy-Pres                                                                             | \$150.00 | 1           | Included           |
| Uncashed Checks to the State of<br>California Controllers Office                             | \$300.00 | 1           | \$300.00           |
| Estimated N/A Total Class Members                                                            |          |             |                    |
| Total                                                                                        |          |             | \$2,640.29         |

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

**Estimate Total: \$10,000.00**



# PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

## **TERMS AND CONDITIONS**

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

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

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

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

### **Tax Reporting Requirements**

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

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