

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
IVAN LORENO

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
IVAN LORENO

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

IVAN LORENO, as an individual and on
behalf of all others similarly situated,

Plaintiff,

vs.

SOUTH COAST BEVERAGE, LLC, a
Delaware limited liability company; and
DOES 1 through 100, inclusive,

Defendants.

Case No. 21STCV46865

*[Assigned for all purposes to Hon. Stuart M.
Rice, Dept. SSC-1]*

**DECLARATION OF KEVIN LEE WITH
RESPECT TO NOTICE AND
SETTLEMENT ADMINISTRATION**

Date: July 23, 2025
Time: 10:30 a.m.
Dept.: SSC-1

1 **DECLARATION OF KEVIN LEE**

2 I, Kevin Lee, declare as follows:

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

7 2. Phoenix was selected by the Parties to provide notice of the Settlement and perform class
8 administration duties in this Action. Pursuant to the Amended Class Action and PAGA Settlement
9 Agreement and Class Notice (“Settlement Agreement” or “Settlement”) for this matter, Phoenix was
10 responsible for: (i) preparing, translating, printing, and mailing the *Notice of Class Action Settlement*
11 (“Notice”); (ii) responding to inquiries from Class Members; (iii) calculating the number of weeks each
12 Class Member worked during the period from December 23, 2017 to February 7, 2025 (“Class Period”)
13 and the number of pay periods each Aggrieved Employee worked during the time period from December
14 23, 2020 to July 30, 2024 (“PAGA Period”); (iv) determining the validity of letters indicating a request
15 to be excluded from the Class Settlement (“Requests for Exclusion”), written objections to the Class
16 Settlement (“Objections”), and/or dispute regarding the number of Workweeks submitted by Class
17 Members; (v) calculating the Net Settlement Amount and the Individual Class Settlement Payments to
18 Class Members; (vi) calculating and issuing the Individual Class Settlement Payments and distributing
19 them to Participating Class Members and Individual PAGA Payments to Aggrieved Employees; (vii)
20 issuing the payment to Class Counsel for attorneys’ fees and costs, the Class Representative Service
21 Payment to Plaintiff, and the employer/employee payroll taxes to the appropriate taxing authorities; and
22 (viii) such other tasks as set forth in the Settlement Agreement or as the Parties mutually agree or as the
23 Court orders.

24 3. On March 10, 2025, Phoenix received a data file from Defense Counsel that contained
25 names, last known mailing addresses, Social Security numbers, dates of employment, workweeks,
26 highest hourly rate earned, and the amount paid to any Class Member as part of a prior direct individual
27 settlement for each Class Member (“Class Data”) during the Class Period. The final mailing list
28 contained one hundred twenty-seven (127) individuals identified as Class Members.

1 4. On April 22, 2025, Phoenix conducted a National Change of Address (“NCOA”) search
2 in an attempt to update the class list of addresses as accurately as possible. A search of this database
3 provides updated addresses for any individual who has moved in the previous four (4) years and notified
4 the U.S. Postal Service of their change of address.

5 5. On April 22, 2025, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in English and
6 Spanish, to all one hundred twenty-seven (127) Class Members on the Class Data. A true and correct
7 copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

8 6. As of the date of this declaration, five (5) Notices have been returned to Phoenix. None
9 were returned with a forwarding address. For the five (5) Notices returned from the Post Office without
10 a forwarding address, Phoenix attempted to locate a current mailing address using TransUnion TLOxp,
11 one of the most comprehensive address databases available for skip tracing. Of the five (5) Notices that
12 were skip traced, three (3) updated addresses were obtained and the Notice was promptly re-mailed to
13 those Class Members via first class mail.

14 7. As of the date of this declaration, two (2) Notices are considered undeliverable since an
15 updated address could not be obtained via skip trace.

16 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Requests for Exclusion
17 from Class Members. The deadline to request exclusion from the Class Settlement was June 6, 2025.

18 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of Objection
19 from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement was June 6, 2025.

20 10. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Workweek disputes from
21 Class Members. The deadline for submitting a dispute was June 6, 2025.

22 11. There are one hundred twenty-seven (127) Class Members who did not submit timely
23 and valid Requests for Exclusion and are therefore deemed Participating Class Members, representing
24 100% of the Class. Participating Class Members have worked a collective total of fourteen thousand six
25 hundred fifty-two (14,652) Workweeks during the Class Period. Further, based on the calculations
26 designated in the Settlement Agreement, Participating Class Members were credited a total of one
27 hundred twenty-two thousand seven hundred seventy-seven (122,777) points, which are the product of
28

each Participating Class Member's workweeks times the highest hourly wage rate. Each point is valued at approximately \$1.28.

12. The Net Settlement Amount of \$156,715.04 available to pay Participating Class Members was determined by subtracting the requested Class Counsel attorneys' fees (\$161,666.67), and Class Counsel costs (\$22,618.29), requested Class Representative Service Payment to Plaintiff Loreno (\$7,500.00), the PAGA Penalties (\$20,000.00), and the requested Settlement Administration Costs (\$7,500.00) from the Gross Settlement Amount less the direct settlement campaign monies (\$376,000.00).

13. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual Class Settlement Payment to be paid is approximately \$9,985.74, the lowest Individual Class Settlement Payment to be paid is approximately \$88.91, while the average Individual Class Settlement Payment to be paid is approximately \$1,233.98. Participating Class Members will be issued payment of their Individual Settlement Shares subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with respect to the wages portion of the Individual Class Settlement Payment.

14. Additionally, \$20,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated toward penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Penalties"), of which 75%, or \$15,000.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and 25%, or \$5,000.00, of which shall be paid to all current and former hourly non-exempt individuals who are or were employed by Defendant during the PAGA Period. There are fifty-four (54) Aggrieved Employees who worked a total of two thousand two hundred ninety (2,290) PAGA pay periods during the PAGA Period. The highest Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$205.24, and the average Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$92.59.

15. Pursuant to the Settlement, Defendant has agreed to fund the employer-side taxes due separately and apart from the Gross Settlement Amount.

16. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$7,500.00. 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**.

///

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

3 Executed on June 26, 2025, at Orange, California.

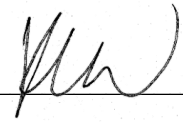
4
5 
6 KEVIN LEE

Exhibit A

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

Ivan Loreno v. South Coast Beverage, LLC, Case No. 21STCV46865

The Superior Court for the State of California, County of Los Angeles authorized this Notice. Read it carefully!

It is 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 Defendant South Coast Beverage, LLC (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by an individual classified by Defendant as a non-exempt employee, Ivan Loreno (“Plaintiff”), and seeks payment for alleged (1) unpaid minimum wages, overtime wages, missed meal and rest period premiums, wage statement penalties, failure to pay wages upon termination, and restitution under California Business and Professions Code section 17200 for a class of individuals classified as non-exempt employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the period of time starting on December 23, 2017 and ending on February 7, 2025 (“Class Period”); and also seeks (2) civil penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all individuals classified as non-exempt employees (“Aggrieved Employees”) who worked for Defendant during the period of time starting on December 23, 2020 and ending on February 7, 2025 (“PAGA Period”).

Defendant South Coast denies that it has violated the claims in the Action, and after nearly three years of litigation, Plaintiff and Defendant South Coast have reached an agreement to settle the Action. 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 make payments to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”).

Based on Defendant’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Gross Payment Amount is estimated to be «ESA_Before_Paga» (less tax withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be «PAGA_Amount».** Your Gross Payment Amount has been determined based on: a) the number of workweeks you worked in the Class Period and the PAGA Period; and b) your highest wage rate during those periods. If you previously entered into a settlement agreement with Defendant South Coast, the gross amount you already received has been deducted from your Gross Payment Amount. (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, **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 to 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, so you should read this Notice carefully. You will be assumed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

If you worked for Defendant during the Class Period and/or the PAGA Period, you have three basic options under the Settlement:

- (1) **Do Nothing.** You do not have to do anything to participate in the proposed Settlement and to be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up (release) your right to assert certain Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendant.
- (2) **Opt Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt out) by filling out and submitting the written Request for Exclusion accompanying this notice 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 certain Class Period wage claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt out of the PAGA portion of the proposed Settlement.
- (3) If you do not opt out of the Class Settlement, you can also object to the settlement, as described in Section 7 below.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Do Not Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is June 6, 2025	If you do Not want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by June 6, 2025	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.
You Can Participate in the July 23, 2025, Final Approval Hearing	The Court’s Final Approval Hearing is scheduled to take place on July 23, 2025, at 10:30 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 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 June 6, 2025	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on your highest hourly wage earned, how many workweeks you worked at least one day during the Class Period, how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively, and whether you received a prior payment from Defendant in exchange for a signed release. The number Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant’s records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers or disagree with the amount of any prior payment received (if applicable) you must challenge it by June 6, 2025. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is an individual who works for Defendant and was classified as a non-exempt employee. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, failing to provide meal periods and rest breaks, failing to provide accurate itemized wage statements, and failing to pay all wages upon termination of employment. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for restitution under California Business and Professions Code section 17200 and 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 and Milan Moore of Lidman Law, APC and Paul Haines of Haines Law Group, APC (“Class Counsel.”)

Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement (“Agreement”) and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court’s Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims. Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant has agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

3. WHAT ARE THE IMPORTANT TERMS OF THE PROPOSED SETTLEMENT?

- a. Defendant. Defendant has agreed to pay a total of Four Hundred Eighty Five Thousand Dollars and Zero Cents (\$485,000.00) as the Gross Settlement Amount, of which Defendant has already paid One Hundred Nine Thousand Dollars and Zero Cents (\$109,000.00) to some Class Members as part of a direct settlement campaign which was a direct result of the filing of the Action. Defendant will therefore pay Three Hundred Seventy Six Thousand Dollars and Zero Cents (\$376,000) in additional money to settle the Action. Defendant has agreed to deposit the new money that is part of the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payments, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant shall fully fund the additional new money amount owed under the Gross Settlement Amount, and also fully pay Defendant's share of payroll taxes, by transmitting the new money to the Administrator no later than thirty (30) days after the Judgment becomes final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.
- b. 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:
 - 1) Up to \$161,666.67 (1/3rd of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$30,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - 2) Up to \$7,500.00 to Plaintiff as a Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - 3) Up to \$7,500.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - 4) Up to \$20,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to be paid to the LWDA 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.
- c. 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 highest hourly rate and Class Period Workweeks and whether he or she received a prior payment from Defendant in exchange for a signed release. The calculation is explained more fully below in Section 4.
- d. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 75% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 25% 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.
- e. 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 do not 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 money represented by your check is sent to the State Controller's Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.
- f. 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 **June 6, 2025**, 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 Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

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

- g. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible that the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant that have not already been released by a prior release agreement, if applicable.
- h. 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.
- i. Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Defendant and its respective former, current and future parent companies, subsidiaries, affiliates, shareholders, managers, members, agents, principals, heirs, representatives (including, without limitation, any investment bankers, accountants, auditors, consultants, insurers, reinsurers, attorneys and any past, present or future officers, directors and employees) predecessors, successors, and assigns (“Released Parties”) from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the operative First Amended Complaint and/or ascertained in the course of the Action and which occurred during the Class Period. The claims released include, without limitation: (1) failure to pay minimum wages; (2) failure to pay overtime wages; (3) failure to provide meal periods or provide premium wages in lieu thereof; (4) failure to provide rest periods or provide premium wages in lieu thereof; (5) failure to provide accurate, itemized wage statements; (6) failure to pay all wages upon termination of employment; and (7) unfair business practices in violation of Business and Professions Code section 17200, et seq. premised on the above claims; and violation of or liability under California Labor Code under sections 201-204, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.7, 510, 512, 516, 558, 1194, 1197, 1198, and the relevant Wage Orders issued by the Industrial Welfare Commission, and any and all related claims for attorneys’ fees and costs. Except as set forth in Section 5.3 of the Settlement Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, Social Security, Workers’ Compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

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

All Aggrieved Employees 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 facts stated in the operative First Amended Complaint and/or the PAGA Notice and/or ascertained in the course of the Action and which occurred during the PAGA Period. The claims released include, without limitation: (1) failure to pay minimum wages; (2) failure to pay overtime wages; (3) failure to provide meal periods or provide premium wages in lieu thereof; (4) failure to provide rest periods or provide premium wages in lieu thereof; (5) failure to provide accurate, itemized wage statements; (6) failure to pay all wages upon termination of employment; and (7) any and all related claims for attorneys’ fees and costs.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

- 1. Individual Class Payments. To calculate the Individual Class Settlement Payments, each Participating Class Member’s total weeks worked during the Class Period that have not previously been the subject of a direct settlement agreement with Defendant shall be multiplied by said Participating Class Member’s highest hourly wage rate earned during the Class

Period to come up with a total number of points for each Participating Class Member. The total number of points for all Participating Class Members shall then be divided into the Net Settlement Amount to calculate the monetary value of each point. The monetary value of each point shall then be multiplied by each Participating Class Member's total number of points to determine the gross amount to be paid to each Participating Class Member. Those Participating Class Members whose Individual Settlement Payment,

2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$5,000.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until **June 6, 2025**, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who does not 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. Aggrieved Employees. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee even if the Aggrieved Employee opts out of the Class Settlement.

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 "Ivan Loreno v. South Coast Beverage", 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 June 6, 2025, 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 Defendant are asking the Court to approve. At least 16 Court days before the **July 23, 2025**, Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Class Representative Service Payment 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 Payment. 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 loreno-v-south-coast-beverage.phoenixcases.com or the Court's website <http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>.

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 Class Representative Service Payment 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 June 6, 2025.** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action as Ivan Loreno v. South Coast Beverage and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on **July 23, 2025, at 10:30 a.m.**, in Department SSC-1 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 comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Check the Court's website for the most current information.

It is possible that the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website loreno-v-south-coast-beverage.phoenixcases.com beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything 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 loreno-v-south-coast-beverage.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. 21STCV46865. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Stanley Mosk Courthouse by calling (213) 830-0800.

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

Class Counsel:

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
mmoore@lidmanlaw.com

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

Settlement Administrator:

Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208
Orange, CA 92863
Telephone: (800) 523-5773
Facsimile: (949) 209-2503
Email: info@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

Ivan Lorenzo contra South Coast Beverage, LLC, Caso n° 21STCV46865

El Tribunal Superior del Estado de California, Condado de Los Ángeles autorizó este Aviso. Léalo detenidamente.

No es correo basura, ni spam, ni un anuncio, ni una solicitud de un abogado. Usted no está siendo Demandado.

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una Demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra el Demandado South Coast Beverage, LLC (“Demandado”) por supuestas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por un individuo clasificado por el Demandado como empleado no exento, Iván Lorenzo (“Demandante”), y busca el pago de supuestos (1) salarios mínimos no pagados, salarios por horas extras, primas por períodos de descanso y comidas perdidos, sanciones por declaraciones salariales, falta de pago de salarios al ser despedido, y restitución bajo la sección 17200 del Código de Negocios y Profesiones de California para una Clase de individuos clasificados como empleados no exentos (“Miembros de la Clase”) que trabajaron para el Demandado durante el período de tiempo que comenzó el 23 de diciembre de 2017 y terminó el 7 de febrero de 2025 (“Período de la Clase”); y también solicita (2) sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA”) para todas las personas clasificadas como empleados no exentos (“Empleados agraviados”) que trabajaron para el Demandado durante el período de tiempo que comenzó el 23 de diciembre de 2020 y finalizó el 7 de febrero de 2025 “Período PAGA”).

El Demandado South Coast niega haber violado las reclamaciones de la Demanda, y después de casi tres años de litigio, el Demandante y el Demandado South Coast han llegado a un Acuerdo para resolver la Demanda. El Acuerdo Colectivo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales de la Clase, y (2) un Acuerdo PAGA que requiere que el Demandado financie Pagos PAGA Individuales y realice pagos 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 Importe de Pago Bruto Individual es de «ESA_Before_Paga» (menos la retención de impuestos) y que su Pago PAGA Individual es de «PAGA_Amount».** Su Importe de Pago Bruto se ha determinado en base a: a) el número de Semanas Laborales que trabajó en el Período de la Demanda Colectiva y en el Período PAGA; y b) su salario más alto durante dichos periodos. Si previamente celebró un Acuerdo de conciliación con el Demandado Costa Sur, el monto bruto que ya recibió se ha deducido de su Monto de pago bruto. (Si no se indica ningún monto para Pago PAGA Individual, entonces, según los registros del Demandado, usted no es elegible para 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 Clase, **usted 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 periodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Véase la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado esta Notificación. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación definitiva. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no, por lo que debe leer este Aviso detenidamente. Se supondrá 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 mismo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante (“Abogados de la Clase”). 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 de la Clase y a los Empleados perjudicados a renunciar a sus derechos a hacer valer determinadas reclamaciones contra el Demandado.

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

- (1) **No tiene que 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 (eximirá) a su derecho de hacer valer ciertas reclamaciones salariales del Período de la Clase y reclamaciones de penalización del Período PAGA contra el Demandado.
- (2) **Excluirse de Forma voluntaria del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (optar por no participar) rellenando y enviando por escrito la Solicitud de Exclusión que acompaña a este aviso o notificándolo de otro modo al Administrador por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo Colectivo, no recibirá un Pago Individual de la Clase. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente ciertas reclamaciones salariales del Período de la Demanda Colectiva contra el Demandado y, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para recibir un Pago PAGA Individual. Usted no puede optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.
- (3) Si no opta por no participar en el Acuerdo Colectivo, también puede oponerse al Acuerdo, tal y como se describe en la Sección 7 más adelante.

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

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro 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 el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Exoneradas).
Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo pero no en el Acuerdo PAGA La fecha límite para la exclusión voluntaria es el 6 de junio de 2025	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. Usted no puede optar por excluirse de la porción PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar Pagos PAGA Individuales a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de perseguir Reclamaciones Exoneradas (definidas a continuación).
Los Miembros Participantes de la Clase pueden objetar al Acuerdo Colectivo pero no al Acuerdo PAGA Las objeciones por escrito deben ser entregadas antes del 6 de junio de 2025	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 a los Abogados de la Clase y al Demandante, que ejercieron la Demanda 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 considera que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Definitiva del 23 de julio de 2025	La Audiencia de Aprobación Definitiva del Tribunal está programada para el 23 de julio de 2025 a las 10:30 a.m. Usted no tiene que asistir pero sí tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes de la Clase 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 Laborales/Períodos de Pago Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 6 de junio de 2025	El monto de su Pago Individual de la Clase y de su Pago PAGA (si lo hubiere) depende de su salario por hora más alto ganado, de cuántas Semanas Laborales trabajó al menos un día durante el Período de la Clase, de cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente, y de si recibió un pago previo del Demandado a cambio de una liberación firmada. 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 del Demandado se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de Acuerdo con alguna de estas cifras o no está de Acuerdo con el importe de cualquier pago anterior recibido (si procede) debe impugnarlo antes del 6 de junio de 2025 . Véase la sección 4 de este Aviso.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA DEMANDA?

El Demandante es un individuo que trabaja para el Demandado y fue clasificado como empleado no exento. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios por horas extras, los salarios mínimos, no proporcionar períodos de comida y descansos, no proporcionar declaraciones salariales detalladas y precisas, y no pagar todos los salarios a la terminación del empleo. Basándose en las mismas reclamaciones, el Demandante también ha hecho valer una reclamación de restitución en virtud de la sección 17200 del Código de Negocios y Profesiones de California y 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 Demanda por los abogados Scott M. Lidman y Milan Moore de Lidman Law, APC y Paul Haines de Haines Law Group, APC (“Abogados de la Clase”).

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

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

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda negociando para poner fin al caso mediante un Acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Mediante la firma de un extenso Acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y acordando solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda 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 de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen negocio para usted porque consideran que (1) el Demandado ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuado; y (2) el Acuerdo 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?

- a. Demandada. El Demandado ha acordado pagar un total de Cuatrocientos Ochenta y Cinco Mil Dólares y Cero Centavos (\$485,000.00) como Monto Bruto del Acuerdo, de los cuales el Demandado ya ha pagado Ciento Nueve Mil Dólares y Cero Centavos (\$109,000.00) a algunos Miembros de la Clase como parte de una campaña directa de Acuerdo que fue resultado directo de la presentación de la Demanda. Por lo tanto, el Demandado pagará Trescientos Setenta y Seis Mil Dólares y Cero Centavos (\$376,000.00) en dinero adicional para liquidar la Demanda. El Demandado ha acordado depositar el nuevo dinero que forma parte del 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, los Pagos 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”, por sus siglas en inglés). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Definitiva, el Demandado deberá financiar en su totalidad la nueva cantidad de dinero adicional adeudada bajo el Monto Bruto del Acuerdo, y también pagar en su totalidad la parte del Demandado de los impuestos sobre la nómina, mediante la transmisión del nuevo dinero al Administrador a más tardar treinta (30) días después de que la Sentencia sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte la Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes de la Clase se oponen al Acuerdo propuesto o se apela la Sentencia.
- b. 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:
 - 1) Hasta \$161,666.67 (1/3 del Acuerdo Bruto) a los Abogados de la Clase por concepto de honorarios de abogados y hasta \$30,000.00 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.
 - 2) Hasta \$7,500.00 al Demandante como Pago por Servicios al Representante de la Clase por presentar la Demanda, trabajar con el Abogado de la Clase y representar a la Clase. El Pago por Servicios al 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.
 - 3) Hasta \$7,500.00 al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
 - 4) Hasta \$20,000.00 por Penalidades PAGA, asignados 75% a ser pagados a 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.
- c. 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 su tarifa horaria más alta y de las Semanas Laborales del Periodo de la Clase y de si recibió un pago previo del Demandado a cambio de una exoneración firmada. El cálculo se explica con más detalle a continuación, en la Sección 4.
- d. Impuestos adeudados sobre los pagos a los miembros de la Clase. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 75% de cada Pago Individual de la Clase a salarios sujetos a impuestos (“Porción Salarial”) y del 25% a intereses y multas (“Porción No Salarial”). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los Formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude sobre la Porción Salarial. Los Pagos 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 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.

- e. Necesidad de cobrar con prontitud los cheques de pago. En el anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales de la Clase y Pagos PAGA Individuales aparecerá 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 cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de

Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre. Si el dinero que representa su cheque es enviado al Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador del Estado, deberá consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

- f. 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 **6 de junio de 2025**, 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. 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 el Demandado.

No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva que se excluyan del Acuerdo (Miembros No Participantes de la Clase) seguirán siendo elegibles para los Pagos PAGA Individuales y deberán renunciar a su derecho de hacer valer reclamaciones PAGA contra el Demandado basadas en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda.

- g. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal deniega la aprobación definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Definitiva del Acuerdo o se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo será nulo: El Demandado no pagará dinero alguno y los Miembros de la Clase no liberarán ninguna reclamación contra el Demandado que no haya sido ya liberada mediante un Acuerdo de liberación previo, si procede.
- h. 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.
- i. Liberación de los Miembros Participantes de la Clase. Una vez que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado totalmente 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 en virtud del 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 el Demandado 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 Demanda 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 su propio nombre y en el de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, exoneran a la Demandada y a sus respectivas sociedades matrices anteriores, actuales y futuras, filiales, subsidiarias, afiliadas, accionistas, directivos, miembros, agentes, mandantes, herederos, representantes (incluidos, entre otros, cualesquiera banqueros de inversión, contables, auditores, consultores, aseguradores, reaseguradores, abogados y cualesquiera directivos, directores y empleados pasados, presentes o futuros) predecesores, sucesores y cesionarios (“Partes Exoneradas”) de todas las reclamaciones que fueron alegadas, o que razonablemente podrían haber sido alegadas, basándose en los hechos expuestos en la Primera Demanda Enmendada operativa y/o constatados en el curso de la Demanda y que tuvieron lugar durante el Período de la Demanda Colectiva. Las reclamaciones liberadas incluyen, sin limitación: (1) incumplimiento en el pago de salarios mínimos; (2) incumplimiento en el pago de salarios por horas extras; (3) incumplimiento en la provisión de períodos de comida o en la provisión de salarios superiores en lugar de los mismos; (4) incumplimiento en la provisión de períodos de descanso o en la provisión de salarios superiores en lugar de los mismos; (5) incumplimiento en la provisión de declaraciones salariales precisas y detalladas; (6) incumplimiento en el pago de todos los salarios al finalizar la relación laboral; y (7) prácticas comerciales desleales en violación del Código de Negocios y Profesiones sección 17200, y siguientes basadas en las reclamaciones anteriores; y violación de o responsabilidad bajo el Código Laboral de California bajo las secciones 201-204, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.7, 510, 512, 516, 558, 1194, 1197, 1198, y las Órdenes Salariales pertinentes emitidas por la Comisión de Bienestar Industrial, y todas y cada una de las reclamaciones relacionadas por honorarios de abogados y costas. Salvo lo establecido en la Sección 5.3 del Acuerdo de conciliación, los Miembros Participantes de la Clase no renuncian a 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.

- j. Liberación PAGA de los Empleados Agraviados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y el Demandado haya pagado el Acuerdo bruto y abonado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador, todos los Empleados perjudicados quedarán excluidos de hacer valer reclamaciones PAGA contra el Demandado, 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 opten por excluirse del Acuerdo Colectivo, no podrán Demandar, continuar Demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas, basada en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo. Las Exoneraciones de los Empleados Agraviados son las siguientes:

Todos los Empleados Agraviados liberan, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por sanciones PAGA que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, basándose en los hechos expuestos en la Primera Demanda Enmendada operativa y/o en la Notificación PAGA y/o constatados en el curso de la Demanda y que ocurrieron durante el Período PAGA. Las reclamaciones liberadas incluyen, sin limitación: (1) falta de pago de salarios mínimos; (2) falta de pago de salarios por horas extras; (3) falta de provisión de periodos de comida o provisión de salarios premium en su lugar; (4) falta de provisión de periodos de descanso o provisión de salarios premium en su lugar; (5) falta de provisión de declaraciones salariales precisas y desglosadas; (6) falta de pago de todos los salarios al finalizar la relación laboral; y (7) todas y cada una de las reclamaciones relacionadas por honorarios de abogados y costas.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales de la Clase. Para calcular los Pagos Individuales de la Clase, el total de semanas trabajadas de cada Miembro Participante de la Clase durante el Período de la Clase que no hayan sido previamente objeto de un Acuerdo de conciliación directo con el Demandado se multiplicará por la tarifa salarial por hora más alta de dicho Miembro Participante de la Clase ganada durante el Período de la Clase para obtener un número total de puntos para cada Miembro Participante de la Clase. El número total de puntos de todos los Miembros Participantes de la Clase se dividirá entonces entre el Importe Neto del Acuerdo para calcular el valor monetario de cada punto. A continuación, el valor monetario de cada punto se multiplicará por el número total de puntos de cada Miembro Participante de la Clase para determinar el importe bruto que se pagará a cada Miembro Participante de la Clase. Aquellos Miembros Participantes de la Clase cuyo Pago Individual del Acuerdo Colectivo,
2. Pagos PAGA Individuales. El Administrador calculará los Pagos PAGA Individuales (a) dividiendo \$5,000.00 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. Impugnaciones de Semanas Laborales/Periodos de Pago. El número de Semanas Laborales de la Clase que usted trabajó durante el Período de la Clase y el número de Periodos de Pago PAGA que usted trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el **6 de junio de 2025** para impugnar el número de Semanas Laborales y/o Periodos 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 Semanas Laborales y/o Periodos de Pago del Demandado basado en los registros del Demandado como exacto a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las 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 la Demandada. La decisión del Administrador es definitiva. Usted 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. Empleados Agraviados. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un solo cheque de Pago PAGA Individual a cada Empleado Agraviado, incluso si el Empleado Agraviado opta por no participar en el Acuerdo Colectivo.

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 Demanda como “Iván Loreno contra South Coast Beverage” e incluir sus datos de identificación (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 6 de junio de 2025, 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 Participantes de la Clase tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si objetar o no, tal vez desee ver lo que el Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva del **23 de julio de 2025**, 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 Pago por Servicios del Representante de la Clase que indique (i) la cantidad que los Abogados de la Clase solicitan en concepto de honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita como Pago por Servicios del Representante de la Clase. Prevía 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 loreno-v-south-coast-beverage.phoenixcases.com o en el sitio web del Tribunal <http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>.

Un Miembro Participante de la Clase que no esté de Acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción para la Aprobación Definitiva y/o la Moción para el Pago de Honorarios, Gastos de Litigio y Servicios del Representante de la Clase puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que los montos solicitados por el Abogado de la Clase o el Demandante son demasiado altos o bajos. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 6 de junio de 2025.** Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como Iván Loreno contra South Coast Beverage e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firme la objeción. La sección 9 de este Aviso tiene 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 **23 de julio de 2025, a las 10:30 a.m.**, en el Departamento SSC-1 del Tribunal Superior de Los Angeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Definitiva del Acuerdo y qué cantidad del Acuerdo bruto se pagará a los Abogados 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 Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Definitiva. Deberá consultar previamente la página web del Administrador loreno-v-south-coast-beverage.phoenixcases.com 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 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 visitar el sitio web de Phoenix Settlement Administrators en loreno-v-south-coast-beverage.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 figura más abajo, 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° 21STCV46865. 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.

Abogados de la Clase:

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: slidman@lidmanlaw.com

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

mmoore@lidmanlaw.com

Administrador del Acuerdo:

Phoenix Settlement Administrators

P.O. Box 7208

Orange, CA 92863

Teléfono: (800) 523-5773

Fax: (949) 209-2503

Correo electrónico: info@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 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 el 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	127
Opt Out Rate	0%
Opt Outs Received	0
Total Class Claimants	127
Subtotal Admin Only	\$7,533.76

TOTAL COSTS	\$7,500.00
--------------------	-------------------

Fixed Fee

June 26, 2025

Case: Loreno v. South Coast Beverage

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	3	\$300.00
Toll Free Setup*	\$140.00	1	\$140.00
Call Center & Long Distance	\$2.00	13	\$25.40
NCOA (USPS)	\$0.15	127	\$19.05
Total			\$784.45

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

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$105.00	3	\$315.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.35	127	\$44.45
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.50	127	\$190.50
Postage (up to 1 oz.)	\$0.73	127	\$92.71
Static Website	\$500.00	1	\$500.00
Total			\$1,142.66

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	\$1.00	5	\$5.00
Remail Notice Packets	\$1.50	5	\$7.50
Postage	\$0.73	5	\$3.65
Programing Undeliverables	\$50.00	1	\$50.00
Total			\$231.15

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Claims Database	\$100.00	3	\$300.00
Non Opt-Out Processing	\$200.00	1	\$200.00
Case Associate	\$55.00	3	\$165.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$5.00	0	\$0.00
Case Manager	\$85.00	3	\$255.00
Total			\$920.00

Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Calculations	\$100.00	3	\$300.00
Disbursement Review	\$100.00	3	\$300.00
Programming Manager	\$95.00	2	\$190.00
QSF Fees, Bank Account & EIN	\$75.00	3	\$225.00
Check Run Setup & Printing	\$100.00	3	\$300.00
Mail Class Checks, W2 and 1099 *	\$1.00	127	\$127.00
Estimated Postage Checks, W2 and 1099	\$0.50	127	\$63.50
Total			\$1,505.50

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

Tax Reporting & Reconciliation / Re-Issuance of Checks / Conclusion Reports and Declarations			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Supervisor	\$100.00	3	\$300.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$1.50	40	\$60.00
Case Associate	\$55.00	2	\$110.00
Reconcile Uncashed Checks	\$85.00	3	\$255.00
Conclusion Reports	\$115.00	2	\$230.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	2	\$170.00
Final Reporting & Declarations	\$115.00	1	\$115.00
Uncashed Check Notice Postcard (Postage Included)	\$1.50	40	\$60.00
Uncashed Check QSF Tax Filing	\$150.00	3	\$450.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (State Tax Reporting Included)	\$1,200.00	1	\$1,200.00
Total			\$2,950.00

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

Total: \$7,533.76