

1 JAMES HAWKINS APLC
James R. Hawkins, Esq. (#192925)
2 Gregory Mauro, Esq. (#222239)
3 Michael Calvo, Esq. (#314986)
9880 Research Drive, Suite 200
4 Irvine, CA 92618
Tel.: (949) 387-7200
5 Fax: (949) 387-6676
Email: James@jameshawkinsaplc.com
6 Email: Greg@jameshawkinsaplc.com
7 Email: Michael@jameshawkinsaplc.com

8 Attorneys for Plaintiff THOMAS LONGACRE
on behalf of the general public as private attorney general
9

10
11 **SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA**
12 **FOR THE COUNTY OF SAN JOAQUIN**
13

14 Attorneys for Plaintiff THOMAS LONGACRE,
on behalf of the general public as private attorney
15 general,

16 Plaintiffs,

17 v.

18 KEHE DISTRIBUTORS, INC., a Delaware
19 corporation; and DOES 1 through 50, inclusive,

20 Defendants.
21
22
23
24
25
26
27
28

Case No.: STK-CV-UOE-2022-00012

**DECLARATION OF MADELY NAVA OF
APEX CLASS ACTION, LLC, IN SUPPORT
OF MOTION FOR FINAL APPROVAL OF
CLASS ACTION SETTLEMENT**

Date: January 11, 2024
Time: 9:00 a.m.
Dept.: 10B
Judge: Hon. Erin Guy Castillo

1 I, Madely Nava, declare as follows:

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

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

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

1 4. On August 25, 2023, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content
2 for the Notice Packet. Apex then generated a draft of the formatted Notice Packet, which received
3 approval from the Parties' Counsel before being mailed.

4 5. On September 8, 2023, Counsel for the Defendants provided Apex with the class data file,
5 comprising the names, social security numbers, last known mailing addresses, and the total number of
6 relevant workweeks worked by each Settlement Class Member. The data file was successfully uploaded
7 to our database, where it underwent a thorough review to identify any duplicates or potential
8 inconsistencies. The Class List consisted of a total of 4,553 individuals.

9 6. In preparation for the mailing process, all 4,553 names and addresses listed in the Class List
10 underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database
11 maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the
12 accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the Notice
13 Packet. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If
14 an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Notice Packet.
15 However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address
16 provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice Packet.

17 7. On October 6, 2023, The Notice Packet was sent to all 4,553 individuals listed in the Class List
18 using U.S First Class Mail. A copy of the mailed Notice Packet is attached hereto as **Exhibit A**.

19 8. As of the date of this declaration, our office has received 325 returned Notice Packets as
20 undeliverable. Among these, 13 Notice Packet was returned with a forwarding address, and we promptly
21 re-mailed it to the provided forwarding address. For the remaining 312 Notice Packets without a
22 forwarding address, Apex conducted a computerized skip trace in order to acquire updated addresses for
23 the purpose of re-mailing the Notice Packet. This skip trace effort resulted in obtaining 215 updated
24 addresses, to which we promptly re-mailed the Notice Packets via U.S First Class Mail.

25 9. As of the date of this declaration, there have been 228 Notice Packets re-mailed in total. Out of
26 these, 13 were re-sent due to a forwarding address provided by the USPS, while the remaining 215 were
27 re-mailed as a result of Apex's skip-tracing efforts.

1 10. As of the date of this declaration, 97 Notice Packets have been considered undeliverable as no
2 updated address was found despite conducting skip tracing.

3 11. As of the date of this declaration, Apex has not received any requests for exclusion. The deadline
4 for submitting a request for exclusion from the Settlement was November 20, 2023.

5 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
6 deadline for submitting a written objection to the Settlement was November 20, 2023.

7 13. As of the date of this declaration, Apex will report 4,553 Participating Class Members,
8 constituting 100% of the total 4,553 Settlement Class Members.

9 14. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period
10 is 115,748. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be
11 \$403,239.31 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees (\$250,000), the amount
12 requested for litigation costs and expenses (\$15,760.69), the requested Class Representative Service
13 Payment (\$10,000.00), the requested Settlement Administration Costs (\$35,000.00), and the PAGA
14 Payment (\$36,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$750,000.00).

15 15. The *highest* Individual Settlement Amount to a Participating Class Member is currently estimated
16 to be approximately \$435.47, the *average* Individual Settlement Amount is currently estimated to be
17 approximately \$88.57, and the *lowest* Individual Settlement Amount is currently estimated to be
18 approximately \$3.48. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

19 16. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$9,000.00) will be allocated to
20 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved Employees
21 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 4,553 Aggrieved Employees who worked a total of
22 60,259.50 pay periods during the PAGA Period.

23 17. The *highest* individual PAGA share to an Aggrieved Employee is approximately \$9.56, the
24 *average* individual PAGA share is approximately \$1.98, and the *lowest* individual PAGA share is
25 approximately \$0.07.

26 18. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
27 and anticipated expenses, amount to \$35,000.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
28 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,

1 handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed
2 upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

3 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
4 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 14th day of December
5 2023, in Irvine, California.

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

Exhibit A

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

LONGACRE v. KEHE DISTRIBUTORS, INC.
San Joaquin Court Case No. STK-CV-UOE-2022-1211

***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 KeHE Distributors, Inc. (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former employee of Defendant Thomas Longacre (“Plaintiff”) and seeks payment of (1) unpaid wages and overtime, untimely payment of wages, missed meal break, rest break and recovery period premiums, sick pay, waiting time penalties, wage statement penalties, and restitution for a class of hourly employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period (August 26, 2020 to January 15, 2023); and (2) penalties under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”) for all hourly employees who worked for the Company during the PAGA Period (August 6, 2020 to January 15, 2023) (“Aggrieved Employees”).

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

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

The above estimates are based on Defendant's records showing that **you worked «Workweeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «Pay_Periods» 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 the Company to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

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

- (1) **Do Nothing.** You don't have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendant.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting the written Request for Exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period wage claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
---	--

You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement	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.
The Opt-out Deadline is November 20, 2023	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 November 20, 2023	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 January 11, 2024, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on January 11, 2024. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by November 20, 2023	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many workweeks you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Workweeks and number of PAGA Period Workweeks you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by November 20, 2023. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former hourly employee of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws, including the alleged: failure to provide meal periods or pay an additional hour of pay at the employee's regular rate of pay; failure to provide rest periods or pay an additional hour of pay at the employee's regular rate of pay; failure to provide recovery periods or pay an additional hour of pay at the employee's regular rate of pay; failure to pay all wages earned and owed during employment and upon the employee's termination of employment; failure to provide accurate itemized wage statements; failure to pay statutory sick pay at the correct rate of pay; and unfair business practices. 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: James Hawkins and Gregory Mauro of James Hawkins APLC ("Class Counsel.") Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages, missed meal break, rest break or recovery period premiums, or sick pay, 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 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 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?

1. Defendant Will Pay \$750,000 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service 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, Defendant will fund the Gross Settlement not more than 14 days after the Judgment entered by the Court becomes final. The Judgment will be final 60 days after the Court enters Judgment, or a later date if the Judgment is appealed.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$250,000 (1/3 of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$30,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$10,000 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 \$35,000 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$36,000 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 Workweeks.

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 Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20 % of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 80 % to non-wages such as 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. Class Members will indemnify Defendant for the employee's portion of taxes on the Non-Wage Portion of the Individual Class Payment made to that Class Member.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name. If the monies represented by your check is sent to the Controller's Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.
6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than November 20, 2023, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the November 20, 2023, Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name, present address,

telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

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

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. 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.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action Administrators (the “Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator’s contact information is contained in Section 9 of this Notice.
9. Participating 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 the Company 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 all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint, including any and all claims for failure to provide meal periods or pay an additional hour of pay at the employee's regular rate of pay; failure to provide rest periods or pay an additional hour of pay at the employee's regular rate of pay; failure to provide recovery periods or pay an additional hour of pay at the employee's regular rate of pay; failure to pay all wages earned and owed during employment and upon the employee's termination of employment; failure to provide accurate itemized wage statements; failure to pay statutory sick pay at the correct rate of pay; and unlawful business practices. Except as set forth in Section 6.3 of the Settlement Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

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

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

All Participating and Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties, from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice, including all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint, including any and all claims for failure to provide meal periods or pay an additional hour of pay at the employee's regular rate of pay; failure to provide rest periods or pay an additional hour of pay at the

employee's regular rate of pay; failure to provide recovery periods or pay an additional hour of pay at the employee's regular rate of pay; failure to pay all wages earned and owed during employment and upon the employee's termination of employment; failure to provide accurate itemized wage statements; and failure to pay statutory sick pay at the correct rate of pay.

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 \$9,000 by the total number of PAGA Workweeks worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Workweeks 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 Workweeks you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until November 20, 2023, to challenge the number of Workweeks 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 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 challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn't opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.
2. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

Your check will be sent to the same address as this Notice. If you change your address, be sure to notify the Administrator as soon as possible. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

6. HOW DO I OPT-OUT OF THE CLASS SETTLEMENT?

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as "Longacre v. KeHE Distributors, 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 November 20, 2023, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 days before January 11, 2024, the 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, www.apexclassaction.com/kehedistributors, or the Court's website <https://www.sjcourts.org/>. 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 November 20, 2023.** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action "Longacre v. KeHE Distributors, Inc.", and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant, and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on January 11, 2024, at 9:00 a.m. in Department 10B of the San Joaquin Superior Court, located at 180 E. Weber Ave. Stockton, CA 95202. 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. Check the Court's website for the most current information on the Final Approval Hearing and for information and how one may appear.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website www.apexclassaction.com/kehedistributors 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 the Company 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 the Administrator's website at www.apexclassaction.com/kehedistributors. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to <https://www.sjcourts.org/> and entering the Case Number for the Action, Case No. STK-CV-UOE-2022-1211. You can also personally review court documents in the Clerk's Office at the Courthouse.

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

Class Counsel:

Name of Attorney: James Hawkins and Gregory Mauro

Email Address: greg@jameshawkinsaplc.com; james@jameshawkinsaplc.com

Name of Firm: James Hawkins APLC

Mailing Address: 9880 Research Drive, Suite 200, Irvine, CA 92618

Telephone: (949) 387-7200

Settlement Administrator:

Name of Company: Apex Class Action, LLC

Email Address: claims@apeclassaction.com

Mailing Address: P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619

Telephone: (800) 355-0700

Fax Number: (949) 878-3536

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 website <https://sco.ca.gov/index.html> for instructions on how to retrieve the funds

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

LONGACRE v. KEHE DISTRIBUTORS, INC.

Causa del Tribunal de San Joaquín N.º STK-CV-UOE-2022-1211

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó esta Notificación. Léala cuidadosamente.

No se trata de correo basura, spam, un anuncio u ofrecimiento de servicios de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Es posible que tenga derecho a recibir dinero proveniente de una demanda colectiva de empleados (la “Demanda”) contra KeHE Distributors, Inc. (el “Demandado”) por supuestas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por el ex empleado del Demandado, Thomas Longacre, (el “Demandante”) y reclama (1) salarios y horas extras no pagados; pago de salarios fuera de tiempo; pagos adicionales por periodos de comida y descanso perdidos y periodos de recuperación no tomados; pago de la licencia por enfermedad; sanciones por demora en el pago; sanciones por no proporcionar declaraciones salariales y resarcimiento para un grupo de empleados remunerados por hora (los “Miembros de la Demanda Colectiva”) que trabajaron para el Demandado durante el Periodo de la Demanda Colectiva (del 26 de agosto de 2020 al 15 de enero de 2023); y (2) sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA”, por sus siglas en inglés) a favor de todos los empleados remunerados por hora que trabajaron para la Empresa durante el Periodo de la PAGA (del 6 de agosto de 2020 al 15 de enero de 2023) (los “Empleados Agraviados”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo de Demanda Colectiva que requiere que el Demandado realice Pagos Individuales en virtud de la Demanda Colectiva y (2) un Acuerdo conforme a la PAGA que requiere que el Demandado realice Pagos Individuales en virtud de la PAGA y pague las sanciones correspondientes a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y la Fuerza Laboral de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés).

Según los registros del Demandado, y las suposiciones actuales de las Partes, **su Pago Individual en virtud de la Demanda Colectiva se estima en \$«Est_Class_PMT» (menos cualquier retención) y su Pago Individual en virtud de la PAGA se estima en \$«Est_PAGA_PMT»**. La suma real que reciba probablemente sea diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ninguna suma respecto a su Pago Individual en virtud de la PAGA, significa que de acuerdo con los registros del Demandado usted no reúne los requisitos para recibirlo porque no trabajó durante el Periodo de la PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó «Workweeks» Semanas de Trabajo** durante el Periodo de la Demanda Colectiva y **«Pay_Periods» Semanas de Trabajo** durante el Periodo de la PAGA. Si cree que cumplió más Semanas de Trabajo durante cualquiera de los dos periodos, puede presentar una objeción antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de esta Notificación.

El Tribunal ya ha aprobado de forma preliminar el Acuerdo Propuesto y ha aprobado la presente Notificación. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación final. Sus derechos se verán afectados ya sea que actúe o no. Lea esta notificación cuidadosamente. Se considerará que la ha leído y entendido cuidadosamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba finalmente el Acuerdo y qué porción de este se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante (los “Abogados de la Demanda Colectiva”). Además, el Tribunal deberá decidir si dicta una sentencia que exija que la Empresa haga pagos en virtud del Acuerdo y que los Miembros de la Demanda Colectiva y los Empleados Agraviados renuncien a sus derechos de hacer valer ciertos reclamos contra el Demandado.

Si usted trabajó para el Demandado durante el Periodo de la Demanda Colectiva y/o el Periodo de la PAGA, tiene dos opciones básicas conforme al Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y tener derecho al Pago Individual en virtud de la Demanda Colectiva y/o al Pago Individual en virtud de la PAGA. Sin embargo, como Miembro Participante de la Demanda Colectiva, renunciará a su derecho a hacer valer reclamos salariales correspondientes al Periodo de la Demanda Colectiva y reclamos de sanciones correspondientes al Periodo de la PAGA contra el Demandado.
- (2) **Solicitar la exclusión del Acuerdo.** Puede solicitar la exclusión del Acuerdo (*opt-out*) mediante la presentación de la Solicitud de Exclusión por escrito o notificando al Administrador por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual en virtud de la Demanda Colectiva. Sin embargo, conservará su derecho a presentar reclamos salariales correspondientes al Periodo de la Demanda Colectiva contra el Demandado y, si es un Empleado Agraviado, seguirá teniendo derecho a recibir un Pago Individual en virtud de la PAGA. No puede optar por no participar en la parte de las sanciones en virtud de la PAGA del Acuerdo propuesto.

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

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro Participante de la Demanda Colectiva, con derecho a un Pago Individual en virtud de la Demanda Colectiva y un Pago Individual en virtud de la PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer los reclamos salariales contra el Demandado que están cubiertos por este Acuerdo (los “Reclamos Exonerados”).
Puede optar por no participar en el Acuerdo de Demanda Colectiva, pero no puede excluirse del Acuerdo en virtud de la PAGA. La fecha límite de exclusión del Acuerdo es el 20 de noviembre de 2023.	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo Propuesto, puede optar por no participar en el Acuerdo de Demanda Colectiva enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante de la Demanda Colectiva y no tendrá derecho a un Pago Individual en virtud de esta. Los Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva no podrán oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de esta Notificación. No puede optar por no participar en la parte de las sanciones en virtud de la PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe realizar un Pago Individual en virtud de la PAGA a cada uno de los Empleados Agraviados y estos deben renunciar a sus derechos de presentar Reclamos Exonerados (definidos a continuación).
Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva podrán objetar al Acuerdo de la Demanda Colectiva, pero no el Acuerdo en virtud de la PAGA Las objeciones escritas deben presentarse antes del 20 de noviembre de 2023	Todos los Miembros de la Demanda Colectiva que no soliciten la exclusión (“Miembros Participantes de la Demanda Colectiva”) podrán oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo Propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados de la Demanda Colectiva y al Demandante que la entabló. No será personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Demanda Colectiva o al Demandante, pero cada dólar pagado a estos reducirá la cantidad total pagada a los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva. Puede oponerse a las sumas solicitadas por los Abogados de la Demanda Colectiva y el Demandante si cree que no son razonables. Consulte la Sección 7 de esta Notificación.
Tiene derecho a participar en la Audiencia de Aprobación Final que se celebrará el 11 de enero de 2024.	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está prevista para el 11 de enero de 2024. No es necesario que lo haga, pero tiene el derecho de asistir en persona (o de contratar a un abogado para que lo haga en su nombre a su propio costo), por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva pueden objetar verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de esta Notificación.
Puede objetar el cálculo de sus semanas de trabajo/periodos de pago Las objeciones escritas deben presentarse antes del 20 de noviembre de 2023.	La suma de su Pago Individual en virtud de la Demanda Colectiva y de su Pago Individual en virtud de la PAGA (si corresponde) depende de cuántas Semanas de Trabajo trabajó como mínimo por un día durante el Periodo de la Demanda Colectiva y cuántas Semanas de Trabajo trabajó como mínimo por un día durante el Periodo de la PAGA, respectivamente. La cantidad de Semanas de Trabajo correspondientes al Periodo de la Demanda Colectiva y la cantidad de Semanas de Trabajo correspondientes al Periodo de la PAGA que trabajó de acuerdo con los registros del Demandado se indican en la primera página de esta Notificación. Si no está de acuerdo con ello, debe objetarlo antes del 20 de noviembre de 2023. Consulte la Sección 4 de esta Notificación.

4. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

El Demandante es un empleado remunerado por hora del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California, lo que incluye: no proporcionar periodos de comida y no pagar una hora adicional a la tasa regular de pago del empleado; no proporcionar periodos de descanso y no pagar una hora adicional a la tasa regular de pago del empleado; no proporcionar periodos de recuperación o pagar una hora adicional a la tasa regular de pago del empleado; no pagar todos los salarios ganados y adeudados durante el empleo y tras la desvinculación laboral; no proporcionar declaraciones salariales detalladas y precisas; no realizar el pago reglamentario de la licencia por enfermedad a la tasa correcta de pago y ejercer prácticas comerciales desleales. Sobre la base de los mismos reclamos, el Demandante también ha presentado un reclamo por sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA”) (art. 2698, et seq., del Código Laboral). El Demandante es representado en la Demanda por los siguientes abogados: James Hawkins y Gregory Mauro de James Hawkins APLC (“Abogados de la Demanda Colectiva”). El Demandado niega rotundamente haber infringido la ley y

no haber pagado los salarios, los pagos adicionales por periodos de comida y descanso perdidos y periodos de recuperación no tomados o la licencia por enfermedad, y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

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

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo de la cuestión. Entretanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda mediante la negociación y poner fin al caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Mediante la firma de un extenso acuerdo de conciliación por escrito (el “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 Final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto constituye una conciliación de los reclamos en litigio. Al aceptar el Acuerdo, el Demandado no admite haber cometido ninguna infracción ni concede el mérito de ningún reclamo.

El Demandante y los Abogados de la Demanda Colectiva creen firmemente que el Acuerdo es un buen arreglo para usted porque consideran que: (1) el Demandado ha acordado pagar un monto justo, razonable y adecuado considerando la solidez de los reclamos y los riesgos e incertidumbres de continuar el litigio; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Demanda Colectiva y los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó el envío de esta Notificación y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. El Demandado Pagará \$750,000 como Monto Bruto del Acuerdo (Monto Bruto). El Demandado ha acordado depositar el Monto Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Monto Bruto para efectuar los Pagos Individuales en virtud de la Demanda Colectiva, los Pagos Individuales en virtud de la PAGA, el Pago por los Servicios del Representante de la Demanda Colectiva, los honorarios y gastos de los Abogados de la Demanda Colectiva, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, el Demandado pagará el Monto Bruto a más tardar 14 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva 60 días después de que el Tribunal dicte sentencia, o en una fecha posterior si se apela la Sentencia.
2. Deducciones aprobadas por el Tribunal del Monto Bruto del Acuerdo. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados de la Demanda Colectiva le pedirán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Monto Bruto del Acuerdo, cuyas sumas serán decididas por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:
 - A. Hasta \$250,000 (1/3 del Monto Bruto) para los Abogados de la Demanda Colectiva en concepto de honorarios de abogados y hasta \$30,000 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de la Demanda Colectiva han trabajado e incurrido en gastos sin recibir ningún pago.
 - B. Hasta \$10,000 en concepto de pago por los servicios como Representante de la Demanda Colectiva, por presentar la demanda, trabajar con los Abogados de la Demanda Colectiva y representar al grupo. El pago por los servicios como Representante de la Demanda Colectiva será el único dinero que recibirá el Demandante aparte del Pago Individual en virtud de la Demanda Colectiva y cualquier Pago Individual en virtud de la PAGA.
 - C. Hasta \$35,000 dólares al Administrador en concepto de servicios de administración del Acuerdo.
 - D. Hasta \$36,000 por Sanciones en virtud de la PAGA, de los cuales se asignará un 75% al Pago de la LWDA y un 25% a los Pagos Individuales en virtud de la PAGA de los Empleados Agraviados en función de sus Semanas de Trabajo correspondientes al Periodo de la PAGA.

Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

6. Distribución del Monto Neto del Acuerdo a los Miembros de la Demanda Colectiva. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Monto Bruto (el “Monto Neto”) realizando los Pagos Individuales a los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva en función de sus Semanas de Trabajo correspondientes al Periodo de la Demanda Colectiva.

4. Impuestos adeudados sobre los Pagos a los Miembros de la Demanda Colectiva. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual de la Demanda Colectiva a salarios imposables (“Porción Salarial”) y del 80% a conceptos no salariales, como intereses y sanciones (“Porción No Salarial”). La Porción Salarial estará sujeta a retenciones y se informará en el formulario W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude sobre la Porción Salarial. Los Pagos Individuales en virtud de la PAGA se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales en virtud de la PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales en virtud de la Demanda Colectiva 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 será responsable del pago de todos los impuestos (incluidas las sanciones y los intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido en virtud del Acuerdo propuesto. Deberá consultarle a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto. Los Miembros de la Demanda Colectiva mantendrán indemne al Demandado por la parte correspondiente al empleado de los impuestos sobre la Parte No Salarial del Pago Individual en virtud de la Demanda Colectiva efectuado a dicho Miembro.

5. Necesidad de cobrar los cheques de pago con prontitud. El frente de cada cheque emitido para el Pago Individual en virtud de la Demanda Colectiva y el Pago Individual en virtud de la PAGA mostrará la fecha en la que el cheque vence (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de anulación, su cheque será automáticamente cancelado, y los fondos serán depositados en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California en su nombre. Si ello ocurre, debe consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.
6. Solicitudes de exclusión del Acuerdo (Opt-Outs). A menos que notifique por escrito al Administrador su deseo de excluirse del Acuerdo antes del 20 de noviembre de 2023, será considerado un Miembro Participante de la Demanda Colectiva con participación plena en el Acuerdo. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes del 20 de noviembre de 2023, la “Fecha límite de respuesta”. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro de la Demanda Colectiva, o de su representante, en la que se indique el nombre del Miembro, su dirección actual, su número de teléfono y una simple declaración de que desea ser excluido del Acuerdo. Si opta por no participar en el Acuerdo (los “Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva”), no recibirá un Pago Individual en virtud de la Demanda Colectiva. Sin embargo, conservará su derecho a presentar de forma individual reclamos por salarios y horas contra el Demandado.

Sin embargo, no podrá excluirse de la parte del Acuerdo correspondiente a la PAGA. Los Miembros que soliciten la Exclusión del Acuerdo (los “Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva”) seguirán teniendo derecho a los Pagos Individuales en virtud de la PAGA y renunciarán a su derecho a hacer valer reclamos en virtud de la PAGA contra el Demandado relacionados con los hechos correspondientes al Periodo de la PAGA planteados en la Demanda.

7. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal niega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a dictar Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que se revierta en la apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquiera de estos casos, el Acuerdo será nulo: El Demandado no pagará ninguna suma y los Miembros de la Demanda Colectiva no renunciarán a ningún reclamo contra el Demandado.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action (el “Administrador”), para que envíe esta Notificación, calcule y efectúe los pagos y procese las solicitudes de exclusión de los Miembros de la Demanda Colectiva. El Administrador también resolverá las objeciones de los Miembros de la Demanda Colectiva respecto de las Semanas de Trabajo, enviará y reenviará por correo los cheques de pago y los formularios de impuestos y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se incluye en la Sección 9 de esta Notificación.
9. Exoneración por parte de los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva. Una vez que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya pagado en su totalidad el Monto Bruto y todos los impuestos sobre la nómina del empleador por separado, los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva quedarán legalmente impedidos de hacer valer los reclamos exonerados en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo, no podrá demandar, seguir demandando ni ser parte de ninguna otra demanda

contra la Empresa o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos correspondientes al Periodo de la Demanda Colectiva y sanciones en virtud de la PAGA relacionados con los hechos correspondientes al Periodo de la PAGA, según lo planteado en la Demanda y lo resuelto y mediante este Acuerdo.

Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva estarán obligados por la siguiente exoneración:

Todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Exoneradas de todos los reclamos invocados, o que razonablemente podrían haberse invocado sobre la base de los hechos ocurridos durante el Periodo de la Demanda Colectiva alegados en la Demanda Operativa, lo que incluye los reclamos por no proporcionar periodos de comida y no pagar una hora adicional a la tasa regular de pago del empleado; no proporcionar periodos de descanso y no pagar una hora adicional a la tasa regular de pago del empleado; no proporcionar periodos de recuperación o pagar una hora adicional a la tasa regular de pago del empleado; no pagar todos los salarios ganados y adeudados durante el empleo y tras la desvinculación laboral; no proporcionar declaraciones salariales detalladas y precisas; no realizar el pago reglamentario de la licencia por enfermedad a la tasa correcta de pago y ejercer prácticas comerciales desleales. A excepción de lo establecido en Artículo 6.3 del Acuerdo, los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva no renuncian a ningún otro reclamo, como los reclamos por beneficios adquiridos, despido sin causa, violación de la Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California, seguro de desempleo, incapacidad, seguridad social, indemnización laboral o reclamos basados en hechos ocurridos fuera del Periodo de la Demanda Colectiva.

10. Exoneración por parte de los Empleados Agraviados. Una vez que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya pagado en su totalidad el Monto Bruto y todos los impuestos sobre la nómina del empleador por separado, los Empleados Agraviados quedarán legalmente impedidos de hacer valer los reclamos en virtud de la PAGA contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que son Miembros Participantes de la Demanda Colectiva y aquellos que opten por excluirse del Acuerdo, no podrán demandar, seguir demandando ni participar en ningún otro reclamo en virtud de la PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas en base a los hechos correspondientes al Periodo de la PAGA planteados en la Demanda y resueltos mediante este Acuerdo.

Las exoneraciones de los Empleados Agraviados, respecto de los Miembros Participantes y No Participantes de la Demanda Colectiva, son las siguientes:

Todos los Miembros Participantes y No Participantes de la Demanda Colectiva que sean Empleados Agraviados, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Exoneradas de todos los reclamos por sanciones en virtud de la PAGA que fueron planteados, o que razonablemente podrían haberse planteado, en función de los hechos correspondientes al Periodo de la PAGA expuestos en la Demanda Operativa y la Notificación de la PAGA, lo que incluye todos los reclamos invocados, o que razonablemente podrían haberse invocado sobre la base de los hechos ocurridos durante el Periodo de la Demanda Colectiva alegados en la Demanda Operativa, incluidos los reclamos por no proporcionar periodos de comida y no pagar una hora adicional a la tasa regular de pago del empleado; no proporcionar periodos de descanso y no pagar una hora adicional a la tasa regular de pago del empleado; no proporcionar periodos de recuperación o pagar una hora adicional a la tasa regular de pago del empleado; no pagar todos los salarios ganados y adeudados durante el empleo y tras la desvinculación laboral; no proporcionar declaraciones salariales detalladas y precisas; no realizar el pago reglamentario de la licencia por enfermedad a la tasa correcta de pago.

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

1. Pago Individual en virtud de la Demanda Colectiva. El Administrador calculará los Pagos Individuales en virtud de la Demanda Colectiva (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo por la cantidad total de Semanas de Trabajo trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva, y (b) multiplicando el resultado por la cantidad de Semanas de Trabajo trabajadas por cada Miembro Participante de la Demanda Colectiva de forma individual.

2. Pago Individual en virtud de la PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales en virtud de la PAGA (a) dividiendo \$9,000 por la cantidad total de Semanas de Trabajo correspondientes al Periodo de la PAGA trabajadas por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por la cantidad de Semanas de Trabajo correspondientes al Periodo de la PAGA trabajadas por cada Empleado Agraviado de forma individual.
4. Objeciones de las Semanas de Trabajo/Periodos de pago. La cantidad de Semanas de Trabajo trabajadas durante el Periodo de la Demanda Colectiva y la cantidad de Semanas de Trabajo trabajadas durante el Periodo de la PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de esta Notificación. Tiene hasta el 20 de noviembre de 2023, para objetar la cantidad de Semanas de Trabajo que se le acreditaron. Puede presentar su objeción mediante una carta firmada enviada al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. Encontrará los datos de contacto del Administrador en la Sección 9 de esta Notificación).

Es necesario que respalde su objeción con copias de los talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de las Semanas de Trabajo provisto por el Demandado en función de sus registros, 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 objeciones de las Semanas de Trabajo basándose en su presentación y en los aportes realizados por los Abogados de la Demanda Colectiva (que abogarán en nombre de los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva) y del Abogado del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. No podrá apelar ni objetar de ningún otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ EL PAGO?

1. Miembros Participantes de la Demanda Colectiva. El Administrador enviará, por correo de los EE. UU., un único cheque a cada Miembro Participante de la Demanda Colectiva (es decir, a cada Miembro que no solicite la exclusión del Acuerdo), incluidos aquellos que también reúnan los requisitos como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual en virtud de la Demanda Colectiva y el Pago Individual en virtud de la PAGA.
2. Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva. El Administrador enviará, por correo de los EE. UU., un único cheque por el Pago Individual en virtud de la PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por excluirse del Acuerdo (es decir, cada Miembro No Participante de la Demanda Colectiva).

Su cheque se enviará a la misma dirección que esta Notificación. Si cambia de dirección, asegúrese de notificarlo al Administrador lo antes posible. Encontrará los datos de contacto del Administrador en la Sección 9 de esta Notificación).

6. ¿CÓMO SOLICITÓ LA EXCLUSIÓN DEL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA?

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 lo excluirá basándose en cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identifique la Demanda como “Longacre v. KeHE Distributors, Inc.” e incluya sus datos de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social a efectos de verificación). Debe presentar la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. **Debe enviar al Administrador su solicitud de exclusión antes del 20 de noviembre de 2023, de lo contrario no será válida.** Encontrará los datos de contacto del Administrador en la Sección 9 de esta Notificación).

7. ¿CÓMO PUEDO Oponerme al Acuerdo?

Solo los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si se opone, puede que desee ver lo que el Demandante y el Demandado piden al Tribunal que apruebe. Al menos dieciséis (16) días antes de la Audiencia de Aprobación Final, programada para el 11 de enero de 2024, los Abogados de la Demanda Colectiva y el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Solicitud de Aprobación Final que incluirá, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Solicitud de honorarios, costas judiciales y pago por servicios en la que se indicará (i) la suma que solicitan los Abogados de la Demanda Colectiva en concepto de honorarios y costas judiciales; y (ii) la suma que solicita el Demandante en concepto de pago por los servicios como Representante de la Demanda Colectiva. Previa solicitud razonable, los Abogados de la Demanda Colectiva (cuya información de contacto figura en la Sección 9 de esta Notificación) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno para usted. También podrá consultarlas en el sitio web del Administrador, www.apexclassaction.com/kehedistributors, o el sitio web del Tribunal <https://www.sjcourts.org/>. Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva que no estén de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Solicitud de Aprobación Final y/o la Solicitud de honorarios, costas judiciales y pago por servicios podrán objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que las sumas solicitadas por los Abogados de la Demanda Colectiva o el Demandante son

demasiado altas o bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 20 de noviembre de 2023.** Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda “Longacre v. KeHE Distributors, Inc.” e incluir su nombre, dirección actual, número de teléfono y las fechas aproximadas en las que fue empleado del Demandado y firme la objeción. Encontrará los datos de contacto del Administrador en la Sección 9 de esta Notificación).

Alternativamente, un Miembro Participante de la Demanda Colectiva puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para objetar a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) deben estar preparados para decirle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de esta Notificación (a continuación) para obtener más información sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Tiene derecho a asistir, pero no está obligado a hacerlo, a la Audiencia de Aprobación Final el 11 de enero de 2024, a las 9:00 a. m. en el Departamento 10B del Tribunal Superior de San Joaquín, ubicado en 180 E. Weber Ave. Stockton, CA 95202. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Final del Acuerdo y qué parte del Monto Bruto se pagará a los Abogados de la Demanda Colectiva, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados de la Demanda Colectiva 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. Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada sobre la Audiencia de aprobación final y para obtener información sobre cómo presentarse.

Es posible que el Tribunal cambie la fecha de la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar previamente el sitio web del Administrador www.apexclassaction.com/kehedistributors o ponerse en contacto con los Abogados de la Demanda Colectiva para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que la Empresa 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 del Administrador en www.apexclassaction.com/kehedistributors. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Demanda Colectiva o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior en <https://www.sjcourts.org/> introduciendo el Número de Causa de la Demanda: STK-CV-UOE-2022-1211. También puede consultar personalmente los documentos judiciales en la Secretaría del Tribunal.

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

Abogados de la Demanda Colectiva:

Nombre de los abogados: James Hawkins y Gregory Mauro

Correo electrónico: greg@jameshawkinsaplc.com; james@jameshawkinsaplc.com

Nombre de la firma: James Hawkins APLC

Dirección postal: 9880 Research Drive, Suite 200, Irvine, CA 92618

Teléfono: (949) 387-7200

Administrador del Acuerdo:

Nombre de la Empresa: Apex Class Action, LLC

Correo electrónico: claims@apeclassaction.com

Dirección postal: P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619

Teléfono: (800) 355-0700

Número de fax: (949) 878-3536

10. ¿QUÉ OCURRE SI PIERDO MI CHEQUE?

Si pierde o extravía su cheque antes de cobrarlo, el Administrador se lo sustituirá siempre que solicite la sustitución antes de la fecha de caducidad que figura en el frente del cheque original. Si su cheque ya está anulado, debe consultar el sitio web del Fondo de Propiedad No Reclamada <https://sco.ca.gov/index.html> para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ OCURRE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

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