

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

Attorneys for Plaintiff
CHRISTINA WILLIAMS

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
CHRISTINA WILLIAMS

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES

CHRISTINA WILLIAMS, as an individual and
on behalf of all others similarly situated,

Plaintiff,

vs.

AVALONBAY COMMUNITIES, INC., a
Maryland corporation; and DOES 1 through 100,
inclusive,

Defendants.

Case No. 22STCV14614

[Assigned for all purposes to the Hon. Carolyn B. Kuhl, SSC-12]

**DECLARATION OF TAYLOR MITZNER
WITH RESPECT TO NOTICE AND
SETTLEMENT ADMINISTRATION**

Date: May 8, 2024
Time: 10:30 a.m.
Dept.: SSC-12

Action filed: May 2, 2022
Trial Date: None set

DECLARATION OF TAYLOR MITZNER WITH RESPECT TO NOTICE AND SETTLEMENT ADMINISTRATION

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

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

3. On December 29, 2023, Phoenix received a data file from Defense Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, workweeks for each Class Member during the period from May 2, 2018 to July 22, 2023 (“Class Period”) and the number of pay periods that each Aggrieved Employee worked during the time period from October 25, 2020 to July 22, 2023 (“PAGA Period”). The final list (“Class List”) contained 2,092 individuals

1 identified as Settlement Class members, with a total of 192,482 workweeks, which did not trigger
2 the escalator clause.

3 4. On January 2, 2024, Phoenix conducted a National Change of Address (“NCOA”)
4 search in an attempt to update the class list of addresses as accurately as possible. A search of this
5 database provides updated addresses for any individual who has moved in the previous four (4)
6 years and notified the U.S. Postal Service of their change of address. As a result of the NCOA
7 search, Phoenix was able to locate 327 updated addresses.

8 5. On January 16, 2024, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in English
9 and Spanish, to all 2,092 Settlement Class members on the Class List. A true and correct copy of
10 the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

11 6. As of the date of this declaration, 23 Notices have been returned to Phoenix. Zero
12 were returned with a forwarding address. For the 23 Notices returned from the Post Office without
13 a forwarding address, Phoenix attempted to locate a current mailing address using TransUnion
14 TLOxp, one of the most comprehensive address databases available for skip tracing. Of the 23
15 Notices that were skip traced, 2 updated addresses were obtained, and the Notice was promptly re-
16 mailed to those Settlement Class members via first class mail.

17 7. As of the date of this declaration, 21 Notices remains undeliverable since an updated
18 address could not be obtained via skip trace.

19 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Requests for
20 Exclusion from Settlement Class members. The deadline to request exclusion from the Class
21 Settlement was March 18, 2024.

22 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of Objection
23 from Settlement Class members. The deadline for objecting to the Class Settlement was March 18,
24 2024.

25 10. As of the date of this declaration, Phoenix has received one (1) Workweek dispute
26 from a Settlement Class member. The deadline for submitting a dispute was March 18, 2024. Upon
27 reviewing with Defense Counsel, the Class Member was credited with additional Workweeks.

11. There are 2,092 Settlement Class members who did not submit timely and valid Requests for Exclusion and are therefore deemed Settlement Class members, representing 100% of the Class. Settlement Class members have worked a collective total of 192,482 Workweeks during the Class Period.

12. The Net Settlement Amount of \$580,659.18 available to pay Settlement Class members was determined by subtracting the requested Class Counsel attorneys' fees (\$361,666.66), and Class Counsel costs (\$8,174.16), requested Service Award to Plaintiff Christina Williams (\$5,000.00), the PAGA civil penalties (\$108,500.00), and the requested Settlement Administration Costs (\$21,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$1,085,000.00).

13. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual Settlement Share to be paid is approximately \$826.57, the lowest Individual Settlement Share to be paid is approximately \$6.03, while the average Individual Settlement Share to be paid is approximately \$277.56. Settlement 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 Settlement Share (the net payment is their "Individual Settlement Payment").

14. Additionally, \$108,500.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated toward penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Amount"), of which 75%, or \$81,375.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and 25%, or \$27,125.00, 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 1,480 Aggrieved Employees who worked a total of 48,725 pay periods during the PAGA Period. The highest Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$40.08, the lowest Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$0.56, and the average Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$18.33.

15. Pursuant to the Settlement, Defendant has agreed to fund the employer-side taxes in addition to the Gross Settlement Amount.

16. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$21,000.00. This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as **Exhibit B**.

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

Executed this 9th day of April 2024, at Orange, California.


TAYLOR MITZNER

Exhibit A

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

Christina Williams v. AvalonBay Communities, Inc., Case No. 22STCV14614

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 AvalonBay Communities, Inc. (“AvalonBay”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee, Christina Williams (“Plaintiff”), and seeks payment of unpaid wages and penalties for AvalonBay’s alleged failure to: pay all minimum and/or overtime wages owed, provide meal periods or premium pay for non-complaint meal periods, authorize and permit rest periods, or premium pay for non-compliant rest periods, reimburse necessary business expenses, issue accurate, itemized wage statements, timely pay all wages due upon separation of employment, and to properly calculate the correct rate of pay when paying sick leave under the Healthy Workplace Healthy Family Act (“HWHFA”) for a class of all current and former hourly- paid or non-exempt employees (“Class Members”) who worked for AvalonBay during the Class Period (from May 2, 2018 to July 22, 2023) and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all current and former hourly-paid or non-exempt employees who worked for AvalonBay during the PAGA Period (from October 25, 2020 to July 22, 2023) (“Aggrieved Employees”).

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

Based on AvalonBay’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$ [REDACTED] (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$ [REDACTED]**. 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 AvalonBay’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 AvalonBay’s records showing that **you worked [REDACTED] workweeks** during the Class Period and **you worked [REDACTED] pay periods** 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 AvalonBay to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against AvalonBay.

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

AvalonBay 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 AvalonBay that are covered by this Settlement (Released Class Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is March 18, 2024	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. AvalonBay must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released PAGA Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by March 18, 2024	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and 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 May 8, 2024 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on May 8, 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 March 18, 2024	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to AvalonBay's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by March 18, 2024. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former AvalonBay employee. The Action alleges AvalonBay violated California labor laws by failing to: pay all minimum and/or overtime wages owed, provide meal periods or premium pay for non-complaint meal periods, authorize and permit rest periods, or premium pay for non-compliant rest periods, reimburse necessary business expenses, issue accurate, itemized wage statements, timely pay all wages due upon separation of employment, and properly calculate the correct rate of pay when paying sick leave under the HWHFA. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Scott M. Lidman, Elizabeth Nguyen and Milan Moore of Lidman Law, APC and Paul Haines of Haines Law Group, APC ("Class Counsel.") AvalonBay 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 AvalonBay or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and AvalonBay hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an end to the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and AvalonBay 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, AvalonBay 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) AvalonBay 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. AvalonBay Will Pay \$1,085,000 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). AvalonBay 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, AvalonBay will fund the Gross Settlement not more than 14 days after the Judgment entered by the Court become final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$361,666.66 (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 \$5,000 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$21,000 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$108,500 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and AvalonBay are asking the Court to approve an allocation of 30% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 70% to the Non-Wage Portion. The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. AvalonBay 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 AvalonBay have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name.

If the monies represented by your check is sent to the Controller's Unclaimed Property Fund, 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 **March 18, 2024** that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the **March 18, 2024** Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against AvalonBay.

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 AvalonBay based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and AvalonBay have agreed that, in either case, the Settlement will be void: AvalonBay will not pay any money and Class Members will not release any claims against AvalonBay.

8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Phoenix Class Action Administration Solutions (the “Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator’s contact information is contained in Section 9 of this Notice.
9. Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and AvalonBay 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 AvalonBay or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from any and all from all claims, demands, rights, liabilities and causes of action that have been pled in the Operative Second Amended Complaint as well as all claims, demands, rights, liabilities and causes of action that could have been alleged based on the facts that have been alleged in the Operative Second Amended Complaint, that arose during the Class Period defined above with respect to the following claims: (a) failure to pay all minimum wages owed, including but not limited to the alleged failure to pay for purported off-the-clock work; (b) failure to pay all overtime wages owed, including but not limited to the alleged failures to (i) properly calculate the regular rate of pay and (ii) pay for purported off-the-clock work; (c) failure to provide meal periods, or premium pay for non-compliant meal periods, including but not limited to the alleged failure to properly calculate the correct rate of pay when paying meal period premiums; (d) failure to authorize and permit rest periods, or premium pay for non-compliant rest periods, including but not limited to the alleged failure to properly calculate the correct rate of pay when paying rest period premiums; (e) failure to reimburse necessary business expenses; (f) failure to issue accurate, itemized wage statements; and (g) failure to timely pay all wages due upon separation of employment, including but not limited to the alleged failure to pay all wages purportedly due as a result of the claims alleged in (a)–(e) above and based on the failure to properly calculate the correct rate of pay when paying sick leave under the Healthy Workplace Healthy Family Act (“HWHFA”); (i) all claims for unfair business practices that could have been premised on the facts, claims, causes of action or legal theories described above or the failure to properly calculate the correct rate of pay when paying sick leave under the HWHFA; and (j) all claims under the Fair Labor Standards Act (“FLSA”) that could have been premised on the facts, claims, causes of action or legal theories described above (“Released Class Claims”). 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.

The following language will be printed on the reverse of each Individual Class Payment check, or words to this effect: “By endorsing or otherwise negotiating this check, I acknowledge that I read, understood, and agree to the terms set forth in the Notice of Class Action Settlement and I consent to join in the Fair Labor Standards Act (“FLSA”) portion of the Action, elect to participate in the settlement of the FLSA claims, and agree to release all of my FLSA claims that are covered by the Settlement.”

10. Aggrieved Employees’ PAGA Release. After the Court’s judgment is final, and AvalonBay has paid the Gross Settlement and separately paid the employer-side payroll taxes, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against AvalonBay, 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 AvalonBay 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 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, demands, rights, liabilities and causes of action under PAGA as asserted in the Operative Second Amended Complaint, the letter sent to the LWDA dated May 2, 2022 (case no. LWDA-CM-881669-22), and the supplemental letter sent to the LWDA dated April 4, 2023, that arose during the PAGA Period premised on the facts, claims, causes of action or legal theories as well as all claims, demands, rights, liabilities and causes of action under PAGA that could have been alleged based on the facts that have been alleged in the Operative Second Amended Complaint and the PAGA Notices referenced herein (“Released PAGA Claims”).

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$27,125 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 AvalonBay's records, are stated in the first page of this Notice. You have until **March 18, 2024** to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept AvalonBay's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on AvalonBay'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 AvalonBay's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

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

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Christina Williams v. AvalonBay Communities, Inc.* Case No. 22STCV14614 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. **Any request for exclusion must be faxed, emailed, or postmarked by **March 18, 2024**, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and AvalonBay are asking the Court to approve. At least **16** days before the **May 8, 2024** Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website williams-v-avalonbay-communities.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 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 **March 18, 2024**.** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action – *Christina Williams v. AvalonBay Communities, Inc.*, Case No. 22STCV14614 – and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for AvalonBay 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 **May 8, 2024 at 10:30 a.m.** in Department 12 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's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website **williams-v-avalonbay-communities.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 AvalonBay 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 Administrator's** website at **williams-v-avalonbay-communities.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. 22STCV14614. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Stanley Mosk Courthouse by calling (213) 830-0800.

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

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

Name of Company: **Phoenix Settlement Administrators**
Email Address: **notice@phoenixclassaction.com**
Mailing Address: **P.O. Box 7208, Orange, CA 92863**
Telephone: **(800) 523-5773**
Fax Number: **(949) 209-2503**

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void you should consult the Unclaimed Property Fund for instructions on how to retrieve the funds.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

Christina Williams contra AvalonBay Communities, Inc., Caso n° 22STCV14614

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

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

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una Demanda colectiva de empleados ("Acción") contra AvalonBay Communities, Inc. ("AvalonBay") por supuestas violaciones de salarios y horarios. La Acción fue presentada por una antigua empleada, Christina Williams ("Demandante"), y busca el pago de salarios impagados y sanciones por el supuesto incumplimiento por parte de AvalonBay de: pagar todos los salarios mínimos y/o por horas extraordinarias adeudados, proporcionar periodos de comida o pago de primas por periodos de comida no conformes, autorizar y permitir periodos de descanso, o pago de primas por periodos de descanso no conformes, reembolsar los gastos empresariales necesarios, emitir extractos de salarios precisos y desglosados, pagar puntualmente todos los salarios adeudados tras la separación del empleo, y calcular adecuadamente la tasa correcta de pago al abonar la baja por enfermedad en virtud de la Ley de Trabajo Saludable y Familia Saludable ("HWHFA", por sus siglas en inglés) para una Clase de todos los empleados actuales y anteriores pagados por hora o no exentos ("Miembros de la Clase") que trabajaron para AvalonBay durante el Periodo de la Clase (desde el 2 de mayo, 2018 al 22 de julio de 2023) y (2) sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California ("PAGA") para todos los empleados actuales y anteriores remunerados por hora o no exentos que trabajaron para AvalonBay durante el Periodo PAGA (del 25 de octubre de 2020 al 22 de julio de 2023) ("Empleados agraviados").

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

Basándose en los registros de AvalonBay, y en las suposiciones actuales de las Partes, **su Pago Individual de la Clase se estima en \$ [REDACTED] (menos la retención) y su Pago Paga Individual (PAGA) se estima en \$ [REDACTED]**. La cantidad real que usted pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún importe para su Pago Paga Individual PAGA, entonces, según los registros de AvalonBay, usted no tiene derecho a un Pago Paga Individual PAGA en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Periodo PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de AvalonBay que muestran que **usted trabajó [REDACTED] Semanas Laborales** durante el Periodo de la Clase y **trabajó [REDACTED] Periodos de Pago** durante el Periodo PAGA. Si cree que trabajó más Semanas Laborales durante cualquiera de los dos periodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

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

Si trabajó para AvalonBay durante el Periodo de la Demanda Colectiva y/o el Periodo PAGA, tiene dos 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 a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Periodo de la Clase y las reclamaciones de sanción del Periodo PAGA contra AvalonBay.
- (2) **Excluirse de forma Voluntaria del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo presentando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificándolo de otro modo al Administrador por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo Colectivo, no recibirá un Pago Individual de la Clase. No obstante, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Periodo de la Demanda Colectiva contra AvalonBay y, si es un Empleado Agraviado, seguirá teniendo derecho a un Pago Paga Individual. No puede optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

AvalonBay 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 AvalonBay cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Exoneradas de la Clase).
--	---

Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo pero no en el Acuerdo PAGA La fecha límite de exclusión voluntaria es el 18 de marzo de 2024	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 parte PAGA del Acuerdo propuesto. AvalonBay debe abonar Pagos Paga Individuales a todos los Empleados Agraviados y éstos deben renunciar a sus derechos a presentar Reclamaciones PAGA 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 presentarse antes del 18 de marzo de 2024	Todos los Miembros Participantes de la Clase que no opten por no participar ("Miembros Participantes de la Clase") pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre la aprobación definitiva del Acuerdo incluirá la determinación de la cantidad que se pagará al Abogado de la Clase y a la Demandante que ejercieron la Acción en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Clase o a la Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados de la Clase y a la 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 la Demandante si considera que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Definitiva del 8 de mayo de 2024	La Audiencia de Aprobación Definitiva del Tribunal está programada para el 8 de mayo de 2024. No tiene que asistir, pero sí tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio coste), 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 18 de marzo de 2024	El importe de su Pago Individual de la Clase y de su Pago PAGA (si lo hubiere) depende de cuántas Semanas Laborales trabajó al menos un día durante el Período de la Clase y cuántos Períodos de Pago PAGA trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período de la Clase y el número de Períodos de Pago del Período PAGA que usted trabajó según los registros de AvalonBay se indica en la primera página de esta Notificación. Si no está de Acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del 18 de marzo de 2024. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA ACCIÓN?

La Demandante es una anterior empleada de AvalonBay. La Demanda alega que AvalonBay violó las leyes laborales de California al no pagar todos los salarios mínimos y/o por horas extras adeudados, proporcionar periodos de comida o pagar primas por periodos de comida no conformes, autorizar y permitir periodos de descanso, o pagar primas por periodos de descanso no conformes, reembolsar los gastos de negocio necesarios, emitir extractos de salarios precisos y desglosados, pagar puntualmente todos los salarios adeudados tras la separación del empleo, y calcular adecuadamente la tasa correcta de pago al pagar la baja por enfermedad según la HWHFA. Basándose en las mismas reclamaciones, la Demandante también ha hecho valer una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (Código Laboral §§ 2698, y siguientes) ("PAGA"). La Demandante está representada en la Acción por los abogados Scott M. Lidman, Elizabeth Nguyen y Milan Moore de Lidman Law, APC y Paul Haines de Haines Law Group, APC ("Abogados de la Clase"). AvalonBay niega rotundamente haber violado ninguna ley ni haber dejado de pagar ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

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

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

La Demandante y los Abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen negocio para usted porque consideran que (1) AvalonBay ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuado; y (2) el Acuerdo es lo mejor para los Miembros de la Clase y los empleados perjudicados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Definitiva.

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

1. AvalonBay Pagará \$1,085,000 como Importe Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). AvalonBay ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales de la Clase, los Pagos PAGA Individuales, el Pago por Servicios del Representante de

la Clase, los honorarios y gastos de los abogados del Asesor de la Clase, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California ("LWDA"). Suponiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Definitiva, AvalonBay financiará el Acuerdo Bruto no más de 14 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes de la Clase se oponen al Acuerdo propuesto o se apela la Sentencia.

2. Deducciones del Acuerdo Bruto Aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, la Demandante y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos importes serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Definitiva:
 - A. Hasta \$361,666.66 (1/3 del Acuerdo Bruto) a los Abogados de la Clase por 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 en la Demanda sin recibir pago alguno.
 - B. Hasta \$5,000 como Adjudicación del Representante de la Clase por presentar la Demanda, trabajar con el Abogado de la Clase y representar a la Clase. Una Adjudicación de Representante de la Clase será el único dinero que la Demandante recibirá aparte del Pago Individual de la Clase de la Demandante y cualquier Pago Paga Individual.
 - C. Hasta \$21,000 al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
 - D. Hasta \$108,500 por Penalidades PAGA, asignados 75% al Pago PAGA de la LWDA y 25% en Pagos PAGA Individuales a los Empleados Agraviados basados en sus Períodos de Pago PAGA.

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

3. Acuerdo Colectivo Neto Distribuido a los Miembros de la Clase. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Acuerdo Neto") realizando Pagos Individuales de la Clase a los Miembros Participantes de la Clase en función de sus Semanas Laborales del Periodo de la Clase.
4. Impuestos Debidos sobre los Pagos a los Miembros de la Clase. La Demandante y AvalonBay solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 30% de cada Pago Individual de la Clase a los salarios sujetos a impuestos ("Porción Salarial") y del 70% a la Porción No Salarial. La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los Formularios W-2 del IRS. AvalonBay pagará por separado los impuestos sobre nóminas del empleador que adeude sobre la Porción Salarial. Los Pagos Paga Individuales se contabilizan como penalizaciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador declarará los Pagos PAGA Individuales y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales de la Clase en los Formularios 1099 del IRS.

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

5. Necesidad de cobrar con prontitud los cheques de pago. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales de la Clase y Pagos Paga Individuales mostrará la fecha en la que vence el cheque (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, su cheque se anulará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador de California a su nombre.

Si el dinero que representa su cheque se envía al Fondo de Propiedad No Reclamada del Interventor, debe consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo. Se le tratará como Miembro Participante de la Clase, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el **18 de marzo de 2024**, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta del **18 de marzo de 2024**. 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 AvalonBay.

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

7. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal deniega la aprobación definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Definitiva del Acuerdo o se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. La Demandante y AvalonBay han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo será nulo: AvalonBay no pagará dinero alguno y los Miembros de la Clase no liberarán ninguna reclamación contra AvalonBay.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Phoenix Class Action Administration Solutions (el

"Administrador") para que envíe esta Notificación, calcule y realice los pagos, y procese las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también decidirá las Impugnaciones de los Miembros de la Clase sobre las Semanas Laborales, enviará y reenviará los cheques del Acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador figura en la Sección 9 de este Aviso.

9. Liberación de los Miembros Participantes de la Clase. Una vez que la Sentencia sea definitiva y AvalonBay haya financiado íntegramente 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 Colectivo. 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 AvalonBay o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período Colectivo y sanciones PAGA basadas en los hechos del Período PAGA, según se alega en la Acción y se resuelve mediante este Acuerdo.

Los Miembros Participantes de la Clase quedarán vinculados por el siguiente comunicado:

Todos los Miembros Participantes de la Clase, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, eximen a las Partes Exoneradas de todas y cada una de las reclamaciones, Demandas, derechos, responsabilidades y causas de acción que se hayan alegado en la Segunda Demanda Enmendada Operativa, así como de todas las reclamaciones, Demandas, derechos, responsabilidades y causas de acción que se podrían haber alegado en base a los hechos que se han alegado en la Segunda Demanda Enmendada Operativa, que surgieron durante el Período de la Clase definido anteriormente con respecto a las siguientes reclamaciones: (a) falta de pago de todos los salarios mínimos adeudados, incluyendo pero no limitándose a la supuesta falta de pago por el supuesto trabajo fuera de horario; (b) falta de pago de todos los salarios por horas extraordinarias adeudados, incluyendo pero no limitándose a las supuestas faltas de (i) cálculo correcto de la tarifa regular de pago y (ii) pago por el supuesto trabajo fuera de horario; (c) no proporcionar periodos de comida, o pagar primas por periodos de comida no conformes, incluyendo pero no limitándose a la supuesta falta de cálculo adecuado de la tasa correcta de pago al abonar primas por periodos de comida; (d) no autorizar y permitir periodos de descanso, o pagar primas por periodos de descanso no conformes, incluyendo pero no limitándose a la supuesta falta de cálculo adecuado de la tasa correcta de pago al abonar primas por periodos de descanso; (e) no reembolsar los gastos empresariales necesarios; (f) la no emisión de extractos salariales precisos y desglosados; y (g) el impago puntual de todos los salarios debidos tras la separación del empleo, incluyendo pero sin limitarse a la supuesta falta de pago de todos los salarios supuestamente debidos como resultado de las reclamaciones alegadas en los puntos (a)-(e) anteriores y basadas en la falta de cálculo adecuado de la tasa correcta de pago al abonar las bajas por enfermedad en virtud de la Ley de Trabajo Sano y Familia Sana ("HWHFA", por sus siglas en inglés); (h) todas las reclamaciones por prácticas comerciales desleales que podrían haberse basado en los hechos, reclamaciones, causas de acción o teorías legales descritas anteriormente o en el hecho de no calcular correctamente la remuneración correcta al pagar la baja por enfermedad según la HWHFA; y (i) todas las reclamaciones según la Ley de Normas Laborales Justas ("FLSA") que podrían haberse basado en los hechos, reclamaciones, causas de acción o teorías legales descritas anteriormente ("Reclamaciones Exoneradas"). Salvo lo dispuesto en la Sección 5.3 del Acuerdo de conciliación, los Miembros Participantes de la Clase no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por prestaciones adquiridas, despido improcedente, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro de desempleo, incapacidad, seguridad social, indemnización laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de la Clase.

El siguiente texto se imprimirá en el reverso de cada cheque de Pago Individual de la Clase, o palabras a este efecto: "Al endosar o negociar de otro modo este cheque, reconozco que he leído, entendido y aceptado los términos establecidos en la Notificación del Acuerdo de la Demanda Colectiva y doy mi consentimiento para unirme a la parte de la Demanda correspondiente a la Ley de Normas Laborales Justas ("FLSA"), elijo participar en el Acuerdo de las reclamaciones FLSA y acepto renunciar a todas mis reclamaciones FLSA que estén cubiertas por el Acuerdo."

10. Liberación PAGA de los Empleados Agraviados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y AvalonBay haya abonado el Acuerdo bruto y pagado por separado los impuestos sobre la nómina del empleador, todos los Empleados perjudicados quedarán excluidos de hacer valer reclamaciones PAGA contra AvalonBay, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que sean Miembros Participantes de la Clase y los que se excluyan del Acuerdo Colectivo, no podrán Demandar, seguir Demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra AvalonBay o sus entidades relacionadas basada en los hechos del Período PAGA alegados en la Acción y resueltos por este Acuerdo.

Los descargos de los Empleados Agraviados para los Miembros Participantes y No Participantes de la Clase son los siguientes:

Se considera que todos los Empleados Agraviados liberan, en su nombre y en el de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones, Demandas, derechos, responsabilidades y causas de acción en virtud de PAGA según se afirma en la Segunda Demanda Enmendada Operativa, la carta enviada a la LWDA con fecha 2

de mayo de 2022 (caso no. LWDA-CM-881669-22), y la carta suplementaria enviada a la LWDA con fecha 4 de abril de 2023, que surgieron durante el Período PAGA basado en los hechos, reclamaciones, causas de acción o teorías legales así como todas las reclamaciones, Demandas, derechos, responsabilidades y causas de acción bajo PAGA que podrían haber sido alegadas en base a los hechos que han sido alegados en la Segunda Demanda Enmendada Operativa y las Notificaciones PAGA referenciadas en el presente ("Reclamaciones PAGA Exoneradas").

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales de la Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de la Clase (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo por el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Clase, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro Participante de la Clase individual.
2. Pagos PAGA Individuales. El Administrador calculará los Pagos PAGA Individuales (a) dividiendo \$27,125 por el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.
3. Semanas Laborales/Períodos de Pago Impugnados. El número de Semanas Laborales de la Clase que usted trabajó durante el Período de la Clase y el número de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros de AvalonBay, se indican en la primera página de esta Notificación. Tiene hasta el **18 de marzo de 2024** para impugnar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le han acreditado. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Es necesario que apoye su impugnación enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago de AvalonBay basado en los registros de AvalonBay como exacto a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Deberá enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de Semanas Laborales y/o Períodos 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 AvalonBay. La decisión del Administrador es definitiva. No puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO COBRARÉ?

1. Miembros Participantes de la Clase. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un cheque único a cada Miembro Participante de la Clase (es decir, a cada Miembro Participante de la Clase que no opte por no participar) incluyendo a aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual de la Clase y el Pago Paga Individual.
2. Miembros No Participantes de la Clase. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un único cheque de Pago Paga Individual a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, a cada Miembro No Participante de la Clase).

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

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Presente una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador le excluirá basándose en cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como *Christina Williams contra AvalonBay Communities, Inc.* Caso n° 22STCV14614 e incluya sus datos identificativos (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de la seguridad social a efectos de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona realiza la solicitud por usted, ésta no será válida. **Cualquier solicitud de exclusión debe enviarse por fax, correo electrónico o matasellos antes del 18 de marzo de 2024, 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 al Acuerdo. Antes de decidir si objetar o no, tal vez desee ver lo que la Demandante y AvalonBay solicitan al Tribunal que apruebe. Al menos **16** días antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva **del 8 de mayo de 2024**, los Abogados de la Clase y/o la Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Petición de Aprobación Definitiva que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Petición de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios que indique (i) la cantidad que los Abogados de la Clase solicitan en concepto de honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que la Demandante solicita como Adjudicación de Servicios del Representante de la Clase. Previa solicitud razonable, los Abogados de la Clase (cuya información de contacto figura en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin coste alguno para usted. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador [williams-v-avalonbay-communities.phoenixcases.com](http://www.williams-v-avalonbay-communities.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 de Aprobación Definitiva y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo

propuesto es injusto, o que los montos solicitados por el Abogado de la Clase o la Demandante son demasiado altos o bajos. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 18 de marzo de 2024.** Asegúrese de informar al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Asegúrese de identificar la Acción - *Christina Williams contra AvalonBay Communities, Inc.*, Caso n° 22STCV14614 - e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para AvalonBay y firme la objeción. La sección 9 de este aviso contiene la información de contacto del administrador.

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

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

Usted puede, pero no está obligado, a asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva el **8 de mayo de 2024 a las 10:30 a.m.** en el Departamento 12 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Definitiva del Acuerdo y qué parte del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados de la Clase, a la 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. Debe consultar el sitio web del Administrador williams-v-avalonbay-communities.phoenixcases.com de antemano o ponerse en contacto con el Abogado 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 AvalonBay y la 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 ir al Sitio web de **Phoenix Settlement Administrators** en williams-v-avalonbay-communities.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 a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior entrando en (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) e introduciendo el Número de Caso de la Acción, Caso n° 22STCV14614. También puede concertar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Secretaría del Tribunal Stanley Mosk llamando al (213) 830-0800.

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

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

Administrador del Acuerdo:

Nombre de la empresa: **Phoenix Settlement Administrators**
Dirección de correo electrónico: notice@phoenixclassaction.com
Dirección postal: **P.O. Box 7208, Orange, CA 92863**
Teléfono: **(800) 523-5773**
Número de Fax: **(949) 209-2503**

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

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

11. ¿QUÉ OCURRE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

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

Exhibit B



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	2,092
Opt Out Rate	0%
Opt Outs Received	0
Total Class Claimants	2,092
Subtotal Admin Only	\$21,027.59

Not-to-Exceed Total **\$21,000.00**

April 2, 2024

Case: Williams v. AvalonBay - INVOICE

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

Administrative Tasks:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Manager	\$100.00	3	\$300.00
Programming Database & Setup	\$100.00	3	\$300.00
Toll Free Setup*	\$151.47	1	\$151.47
Call Center & Long Distance	\$1.70	213	\$362.10
NCOA (USPS)	\$250.00	1	\$250.00
		Total	\$1,363.57

* Up to 120 days after disbursement

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

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$100.00	3	\$300.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.25	2,092	\$523.00
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.50	2,092	\$3,138.00
Estimated Postage (up to 2 oz.)*	\$0.87	2,092	\$1,820.04
Static Website	\$250.00	1	\$250.00
Language Translation	\$1,000.00	1	\$1,000.00
		Total	\$7,031.04

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

Skip Tracing & Remailing Notice Packets / Tracking & Programming Undeliverables

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Associate	\$55.00	3	\$165.00
Skip Tracing Undeliverables	\$2.00	23	\$46.00
Remail Notice Packets	\$1.50	2	\$3.00
Estimated Postage	\$0.87	2	\$1.74
Programming Undeliverables	\$50.00	2	\$100.00
		Total	\$315.74

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

Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Calculations	\$135.00	4	\$540.00
Disbursement Review	\$135.00	4	\$540.00
Programming Manager	\$95.00	4	\$380.00
QSF Bank Account & EIN	\$125.00	2	\$250.00
Check Run Setup & Printing	\$135.00	5	\$675.00
Mail Class Checks *	\$1.50	2,092	\$3,138.00
Estimated Postage	\$0.67	2,092	\$1,401.64
		Total	\$6,924.64

* 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	\$125.00	4	\$500.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$1.50	418	\$627.60
Case Associate	\$75.00	6	\$450.00
Reconcile Uncashed Checks	\$95.00	3	\$285.00
Conclusion Reports	\$125.00	2	\$250.00
Case Manager Conclusion	\$100.00	3	\$300.00
Final Reporting & Declarations	\$125.00	3	\$375.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (1 State Tax Reporting Included)	\$1,600.00	1	\$1,600.00
		Total	\$4,387.60

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

Total: \$21,027.59