

JAMIE SERB, ESQ. (SBN 289601)
jamie@crosnerlegal.com
SEPIDEH ARDESTANI, ESQ. (SBN 274259)
sepideh@crosnerlegal.com
ZACHARY M. CROSNER, ESQ. (SBN 272295)
zach@crosnerlegal.com
CROSNER LEGAL, PC
9440 Santa Monica Blvd. Suite 301
Beverly Hills, CA 90210
Tel: (866) 276-7637
Fax: (310) 510-6429

Attorneys for Plaintiff DOUGLAS BALL
As an individual on behalf of himself and
on behalf of all others similarly situated

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF SAN JOAQUIN

DOUGLAS BALL, as an individual on
behalf of himself and on behalf of all others
similarly situated,

Plaintiff,

v.

KRUGER FOODS, INC., a California
corporation; and does 1-100, inclusive,
Defendants.

Case No.: STK-CV-UOE-2022-0008581

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

Date: December 18, 2024
Time: 9:00 a.m.
Dept.: 11B
Judge: Hon. John Waters

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 *Ball v. Kruger Foods, Inc.* matter. On
6 behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue this declaration. I am personally
7 acquainted with the information contained herein, and in the event of being summoned to provide
8 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
20 and 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 July 16, 2024, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content for
2 the Notice Packet. Apex then generated a draft of the formatted Notice Packet, which received approval
3 from the Parties' Counsel before being mailed.

4 5. On July 31, 2024, Counsel for the Defendants provided Apex with the class data file, comprising
5 the names, social security numbers, last known mailing addresses, and the total number of relevant
6 workweeks worked by each Settlement Class Member. The data file was successfully uploaded to our
7 database, where it underwent a thorough review to identify any duplicates or potential inconsistencies.
8 The Class List consisted of a total of 164 individuals.

9 6. In preparation for the mailing process, all 164 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 August 26, 2024, The Notice Packet was sent to all 164 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 10 returned Notice Packets as
20 undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 10 returned Notice Packets in order to
21 acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Notice Packet. This skip trace effort resulted
22 in obtaining 4 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Notice Packets via U.S First Class
23 Mail.

24 9. As of the date of this declaration, there have been 4 Notice Packets re-mailed as a result of Apex's
25 skip-tracing efforts.

26 10. As of the date of this declaration, 6 Notice Packets have been considered undeliverable as no
27 updated address was found despite conducting skip tracing.

1 11. As of the date of this declaration, Apex has not received any requests for exclusion. The deadline
2 for submitting a request for exclusion from the Settlement was October 10, 2024.

3 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
4 deadline for submitting a written objection to the Settlement was October 10, 2024.

5 13. As of the date of this declaration, Apex has not received any workweek disputes. The deadline
6 for submitting a dispute was October 10, 2024

7 14. As of the date of this declaration, Apex will report 164 Participating Class Members, constituting
8 100% of the total 164 Settlement Class Members.

9 15. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period
10 is 12,702. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be
11 \$135,510.00 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees (\$100,000.00) the amount
12 requested for litigation costs and expenses (\$25,000.00), the requested Class Representative Service
13 Payment (\$2,500.00), the requested Settlement Administration Costs (\$6,990.00), and the PAGA
14 Payment (\$30,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$300,000.00).

15 16. The *highest* Individual Settlement Amount to a Participating Class Member is currently estimated
16 to be approximately \$1,429.57, the *average* Individual Settlement Amount is currently estimated to be
17 approximately \$826.28, and the *lowest* Individual Settlement Amount is currently estimated to be
18 approximately \$10.67. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

19 17. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$7,500.00) 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 155 Aggrieved Employees who worked a total of
22 5,505 pay periods during the PAGA Period.

23 18. The *highest* individual PAGA share to an Aggrieved Employee is approximately \$76.29, the
24 *average* individual PAGA share is approximately \$48.39, and the *lowest* individual PAGA share is
25 approximately \$1.36.

26 19. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
27 and anticipated expenses, amount to \$6,990.00. 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 November
5 2024, 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

Douglas Ball v. Kruger Foods, Inc., Case Number STK-CVUOE-2022-8581

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 Defendant Kruger Foods, Inc. ("Defendant") for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee ("Plaintiff") and seeks payment of minimum wages, overtime wages, premium wages, reimbursement of business expenses, failure to issue accurately itemized wage statements, failure to timely pay all wages upon separation of employment, and unfair competition for a class of non-exempt employees ("Class Members") who worked for Defendant during the Class Period (April 10, 2021 to October 29, 2023); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all non-exempt employees who worked for Defendant during the PAGA Period (September 21, 2021 to October 29, 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» 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 of the Settlement. Your legal rights are affected whether you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff's attorneys ("Class Counsel"). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

If you worked for 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. The Opt-out Deadline is October 10, 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. 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 October 10, 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. Other than the PAGA portion of this Settlement, you can object to any aspect of this Settlement. See Section 7 of this Notice.

You Can Participate in the Final Approval Hearing. The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on December 18, 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 October 10, 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 Workweeks and number of Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by October 10, 2024. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former Kruger employee. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay minimum wages, overtime wages, premium wages for missed and denied meal and rest periods, reimbursement of business expenses, failure to issue accurately itemized wage statements, and unfair competition. 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 ("Class Counsel") in the Action.

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

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant violated any laws. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an end to the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) 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 whether to finally approve the Settlement.

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

Defendant Will Pay \$300,000.00 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 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.

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:

- Up to \$100,000.00 (1/3 of the Gross Settlement] to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$25,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
- Up to \$2,500.00 as a Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff’s Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
- Up to \$8,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
- Up to \$30,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

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.

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 penalties and interest (“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.

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 payment 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.

Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than October 10, 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 Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a you or your representative setting forth your 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.

The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and 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.

Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Administration (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.

Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on the facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

Participating Class Members Released Claims: All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release the Released Parties from (i) all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice, including, all claims based on the factual allegations made in the Complaint and which could have been made based on the factual allegations in the Complaint for the Class Period. This includes but is not limited to: (1) all claims for alleged failure to pay minimum wages, failure to pay wages for off-the-clock work, rounding, automatic deduction for meal periods, and failure to pay other wages of any kind during employment under Labor Code sections 1194 and 1194.2 and all applicable Industrial Welfare Commission (“IWC”) Wage Orders; (2) all claims for alleged failure to pay overtime wages, failure to pay wages for off-the-clock work, rounding, automatic deduction for meal periods, failure to pay overtime, failure to properly pay overtime to employees subject to an alternative workweek schedule, and failure to pay overtime wages of any kind during employment in violation of Labor Code sections 510, 511, 1194 and 1198, and IWC Wage Orders; (3) failure to provide meal periods or pay meal period premiums under Labor Code sections 512, 226.7, and all applicable IWC Wage Orders; (4) failure to provide rest periods or pay rest period premiums under Labor Code section 226.7, and all applicable IWC Wage Orders; (5) failure to provide accurate itemized wage statements under Labor Code section 226; (6) untimely wages and waiting time penalties under Labor Code sections 201, 202, and 203; (7) unreimbursed business expenses under Labor Code sections 2800 and 2802; (8) violation of Business & Professions Code section 17200 et seq. including, but not limited to, all claims for unfair, unlawful and harmful conduct to class members, the general public and Defendant’s competitors and claims of unlawfully gaining an unfair advantage over other businesses; (9) statutory penalties of any nature; (10) interest; (11) attorneys’ fees and costs; (12) and any other claims arising out of or related to the respective Complaints filed in the Action during the Class Period. 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.

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 facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Aggrieved Employees’ Released Claims: 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 for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice, including: any and all claims involving any alleged failure to pay minimum wages, overtime wages, premium wages, reimbursement of business expenses, inaccurately itemized wage statements, timely payment of wages upon separation of employment during the PAGA Period. Aggrieved Employees only release these claims for the duration of the PAGA Period. PAGA claims for civil penalties due to any Labor Code violations by Defendant arising out of or related to events alleged in the complaint including, but not limited to, Labor Code sections 201-203, 204, 216, 221-223, 226, 226.7, 245-248.5, 432, 432.5, 432.7, 510, 512, 558, 558.1, 1024.5, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2802, 2810.5, and all applicable Wage Orders.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

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.

Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$7,500.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.

Workweek/Pay Period Challenges. The number of Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until October 10, 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 Defendant's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

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. **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 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 the Kruger Class Action, 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 October 10, 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 Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before 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 stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Payment. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website <https://www.apexclassaction.com/kruger>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement or the Motion for Final Approval 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 October 10, 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 as the Kruger Class Action and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment with 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 December 18, 2024, at 9:00 a.m. in Department 11B of the San Joaquin Superior Court, located 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 comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or telephonically via by calling (209) 992-5590 (Bridge #6941; Pin #5564). 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 Court's website beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to the Class Administrator's website at <https://www.apexclassaction.com/kruger>. 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://cms.sjcourts.org/fullcourtweb/start.do>) and entering the Case Number for the Action, Case No. STK-CV-UOE-2022-8581.

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

Class Counsel:

Zachary Crosner

zach@crosnerlegal.com

Jamie Serb

jamie@crosnerlegal.com

Sepideh Ardestani

sepideh@crosnerlegal.com

9440 Santa Monica Blvd., Suite 301

Beverly Hills, CA 90210

Apex Class Action, LLC

Email Address: claims@apexclassaction.com

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

Telephone: (800) 355 - 0700

Fax Number: (949) 989-4428

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

Douglas Ball contra Kruger Foods, Inc., Número de Caso STK-CVUOE-2022-8581

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léelo atentamente!

No es correo basura, spam, publicidad ni solicitud de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Acción”) contra el demandado Kruger Foods, Inc. (“Demandado”) por supuestas violaciones de salarios y horarios. La Acción fue presentada por un ex empleado (“Demandante”) y busca el pago de salarios mínimos, salarios por horas extras, primas por salarios, reembolso de gastos comerciales, falta de emisión de declaraciones salariales detalladas con precisión, falta de pago oportuno de todos los salarios tras la separación del empleo, y competencia desleal para un grupo de empleados no exentos (“Miembros del Grupo”) que trabajaron para el Demandado durante el Período del Grupo (10 de abril de 2021 al 29 de octubre de 2023); y (2) sanciones en virtud de la Ley del Fiscal General Privado de California (“PAGA”) para todos los empleados no exentos que trabajaron para el Demandado durante el Período PAGA (21 de septiembre de 2021 al 29 de octubre de 2023) (“Empleados Agraviados”).

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

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, se estima que su Pago Colectivo Individual será de \$«Est_Class_PMT» (menos las retenciones) y su Pago PAGA Individual se estima que será de \$«Est_PAGA_PMT». La cantidad real que puede recibir probablemente será diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago PAGA Individual, entonces, según los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago PAGA Individual según el Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que usted trabajó «Workweeks_» semanas laborales durante el Período del Grupo y trabajó «Pay_Periods» períodos de pago durante el Período PAGA. Si usted cree que trabajó más semanas laborales durante cualquiera de los períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final del Acuerdo. Sus derechos legales se ven afectados ya sea que actúe o no. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído atentamente y lo ha comprendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba finalmente el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará al Demandante y a sus abogados (“Abogados del Grupo”). El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que exija al Demandado realizar pagos conforme al Acuerdo y exija a los Miembros del Grupo y a los Empleados Agraviados que renuncien a sus derechos de hacer valer ciertos reclamos contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Período del Grupo y/o el Período PAGA, tiene dos opciones básicas según el Acuerdo:

1. **No hacer nada.** Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Colectivo Individual y/o un Pago PAGA Individual. Sin embargo, como Miembro Participante del Grupo, renunciará a su derecho a hacer valer reclamos salariales del Período del Grupo y reclamos de multas del Período PAGA contra el Demandado.
2. **Exclusión voluntaria del Acuerdo Colectivo.** Usted puede excluirse del Acuerdo Colectivo (Optar por no participar) presentando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificándolo al Administrador por escrito. Si usted Opta por no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Colectivo Individual. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período del Grupo contra el Demandado y, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago PAGA Individual. Usted no puede optar por no participar en la porción 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 LEGALES EN ESTE ACUERDO

Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo. Si usted no hace nada, será un Miembro Participante del Grupo, elegible para un Pago Colectivo Individual y un Pago PAGA Individual (si corresponde). A cambio, usted renunciará a su derecho a hacer valer los reclamos salariales contra el Demandado que están cubiertos por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).

Usted puede Optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el Acuerdo PAGA. La fecha límite para Optar por no participar es el 10 de octubre de 2024. Si usted no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede Optar por no participar en el Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante del Grupo y ya no será elegible para un Pago Colectivo Individual. Los Miembros No Participantes del Grupo no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso.

Usted no puede Optar por no participar en la porción PAGA del Acuerdo Propuesto. El Demandado debe pagar Pagos PAGA Individuales a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).

Los Miembros Participantes del Grupo pueden Objetar el Acuerdo del Grupo, pero no el Acuerdo PAGA. Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 10 de octubre de 2024. Todos los Miembros del Grupo que no opten por no participar (“Miembros Participantes del Grupo”) pueden objetar cualquier aspecto del acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Grupo y al Demandante que iniciaron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo o al Demandante. Aparte de la parte PAGA de este Acuerdo, usted puede objetar cualquier aspecto de este Acuerdo. Consulte la Sección 7 de este Aviso.

Usted puede participar en la Audiencia de Aprobación Definitiva. La Audiencia de Aprobación Final del tribunal está programada para el 18 de diciembre de 2024. No es necesario que usted asista, pero sí tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por vía telefónica o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes del Grupo pueden objetar verbalmente el Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de este Aviso.

Usted puede impugnar el cálculo de sus semanas laborales/períodos de pago. Las impugnaciones por escrito deben presentarse a más tardar el 10 de octubre de 2024. El monto de su Pago Colectivo Individual y Pago PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período del Grupo y de cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día, día durante el Período PAGA, respectivamente. La cantidad de Semanas Laborales y la cantidad de Períodos de Pago que trabajó según los registros del Demandado se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con cualquiera de estos números, debe impugnarlo a más tardar el 10 de octubre de 2024. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA ACCIÓN?

El Demandante es un ex empleado de Kruger. La Acción acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar salarios mínimos, salarios por horas extras, salarios superiores por períodos de comida y descanso perdidos o negados, reembolso de gastos comerciales, no emitir declaraciones salariales detalladas con precisión y competencia desleal. Con base en los mismos reclamos, el Demandante también ha presentado un reclamo por sanciones civiles bajo la Ley del Fiscal General Privado California (Código Laboral §§ 2698, et seq.) (“PAGA”). El Demandante está representado por abogados (“Abogados del Grupo”) en la Acción.

El Demandado niega rotundamente haber violado alguna ley o no haber pagado ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

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

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado violó alguna ley. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador neutral y con experiencia en un esfuerzo por resolver la Acción negociando el fin del caso mediante un acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de Acuerdo que está

sujeta a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de reclamos en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna violación ni concede el mérito de ningún reclamo.

El Demandante y los Abogados del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es beneficioso para usted porque creen que: (1) el Demandado ha aceptado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo redundará en beneficio de los Miembros del Grupo y de los Empleados Agravados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar si finalmente aprueba el Acuerdo.

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

El Demandado pagará \$300,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). El Demandado acordó depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Colectivos Individuales, los Pagos PAGA Individuales, el Pago por Servicios del Representante del Grupo, los honorarios y gastos de los Abogados del Grupo, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Definitiva, el Demandado 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 emita la Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes del Grupo objetan el Acuerdo propuesto o se apela la Sentencia.

Deducciones aprobadas por el Tribunal del Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:

- Hasta \$100,000.00 (1/3 del Acuerdo Bruto) a los Abogados del Grupo por honorarios de abogados y hasta \$25,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin pago.
- Hasta \$2,500.00 como Pago por Servicios del Representante del Grupo por presentar la Acción, trabajar con los Abogados del Grupo y representar al Grupo. Un Pago por Servicios del Representante del Grupo será el único dinero que recibirá el Demandante además del Pago Colectivo Individual del Demandante y cualquier Pago PAGA Individual.
- Hasta \$8,000.00 al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
- Hasta \$30,000.00 para Sanciones PAGA, asignados el 75% al Pago PAGA LWDA y el 25% en Pagos PAGA Individuales a los Empleados Agravados según sus Períodos de Pago del Período PAGA.

Los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

Acuerdo neto distribuido a los Miembros del Grupo. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el “Acuerdo Neto”) realizando Pagos Colectivos Individuales a los Miembros Participantes del Grupo en función de sus Semanas Laborales del Período del Grupo.

Impuestos adeudados sobre pagos a Miembros del Grupo. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20 % de cada Pago Colectivo Individual a los salarios sujetos a impuestos (“Porción salarial”) y del 80 % a multas e intereses (“Porción no salarial”). La Porción salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina que adeuda al empleador sobre la porción del salario. Los Pagos PAGA Individuales se cuentan como sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador informará los Pagos PAGA Individuales y las partes no salariales de los Pagos Colectivos Individuales en los formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y el Demandado aceptaron estas asignaciones, ninguna de las partes le brinda ningún consejo sobre si sus pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Usted debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

Necesidad de cobrar rápidamente los cheques de pago. El frente de cada cheque emitido para Pagos Colectivos Individuales y Pagos PAGA Individuales mostrará la fecha en que vence el cheque (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de

anulación, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de propiedad no reclamada del Contralor de California a su nombre. Si el pago representado por su cheque se envía al Fondo de propiedad no reclamada del Contralor, debe consultar las reglas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Exclusión voluntaria). Se le tratará como Miembro Participante del Grupo y participará plenamente en el Acuerdo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 10 de octubre de 2024, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de exclusión escrita y firmada antes de la fecha límite de respuesta. La Solicitud de exclusión debe ser una carta de usted o de su representante que indique su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple en la que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros del Grupo excluidos (es decir, los Miembros No Participantes del Grupo) no recibirán Pagos Colectivos Individuales, pero preservarán sus derechos de presentar personalmente reclamaciones de salarios y horas contra el Demandado.

Usted no puede Optar por no participar en la porción PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Grupo que se excluyen del Acuerdo del Grupo (Miembros No Participantes del Grupo) siguen siendo elegibles para recibir Pagos PAGA Individuales y deben renunciar a su derecho a hacer valer reclamos PAGA contra el demandado con base en los hechos del período PAGA alegados en la Acción.

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 emitir una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. Los Demandantes y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: el Demandado no pagará dinero y los Miembros del Grupo no liberarán ningún reclamo contra el Demandado.

Administrador. El Tribunal ha designado una empresa neutral, Apex Class Administration (el “Administrador”) para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá las impugnaciones de los Miembros del Grupo sobre las semanas laborales, enviará por correo y reenvío cheques del Acuerdo y formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador está contenida en la Sección 9 de este Aviso.

Liberación por los Miembros Participantes del Grupo. Una vez que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado en su totalidad el Acuerdo Bruto y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes del Grupo tendrán legalmente prohibido hacer valer cualquiera de las Reclamaciones Liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que opte por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período del Grupo y las sanciones PAGA basadas en los hechos, como se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

Reclamaciones Liberadas por los Miembros Participantes del Grupo: Todos los Miembros Participantes del Grupo, en nombre de ellos mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Liberadas de (i) todos los reclamos que se alegaron, o razonablemente podría haberse alegado, con base en los hechos establecidos en la Demanda Operativa y el Aviso PAGA, incluyendo todos los reclamos basados en las alegaciones fácticas hechas en la Demanda y que podrían haberse hecho con base en las alegaciones fácticas en la Demanda por el Período del Grupo. Esto incluye, entre otros: (1) todos los reclamos por presunta falta de pago de salarios mínimos, falta de pago de salarios por trabajo fuera del horario laboral, redondeo, deducción automática por períodos de comida y falta de pago de otros salarios de cualquier tipo durante el empleo según las secciones 1194 y 1194.2 del Código Laboral y todas las Órdenes Salariales aplicables de la Comisión de Bienestar Industrial (“IWC”); (2) todos los reclamos por presunta falta de pago de salarios por horas extras, falta de pago de salarios por trabajo fuera de horario, redondeo, deducción automática por períodos de comida, falta de pago de horas extras, falta de pago adecuado de horas extras a empleados sujetos a una semana laboral alternativa horario y falta de pago de salarios por horas extras de cualquier tipo durante el empleo en violación de las secciones 510, 511, 1194 y 1198 del Código Laboral y las Órdenes Salariales de la IWC; (3) no proporcionar períodos de comida o pagar las primas de los períodos de comida según las secciones 512, 226.7 del Código Laboral y todas las Órdenes Salariales de la IWC aplicables; (4) no proporcionar períodos de descanso o pagar las primas de los períodos de descanso según la sección 226.7 del Código Laboral y todas las Órdenes Salariales de la IWC aplicables; (5) no proporcionar declaraciones salariales detalladas y precisas según la sección 226 del Código Laboral; (6) salarios extemporáneos y sanciones por tiempo de espera según las secciones 201, 202 y 203 del Código Laboral; (7) gastos comerciales no reembolsados según las secciones 2800 y 2802 del Código Laboral; (8) violación de la sección 17200 et seq. del Código de Negocios y Profesiones. incluidos, entre otros, todos los reclamos por conducta injusta, ilegal y perjudicial para los miembros del grupo, el público en general y los competidores del Demandado y reclamos por obtener ilegalmente una ventaja injusta sobre otras empresas; (9) sanciones legales de cualquier naturaleza; (10) intereses; (11) honorarios y costas de abogados; (12) y cualquier otro reclamo que surja de o esté

relacionado con las respectivas Quejas presentadas en la Acción durante el Período del Grupo. Los Miembros Participantes del Grupo no renuncian a ningún otro reclamo, incluidos reclamos por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Vivienda y Empleo Justo, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral o reclamos basados en hechos que ocurrieron fuera del Período del Grupo.

Liberación PAGA de los Empleados Agraviados. Después de que la sentencia del Tribunal sea definitiva y el Demandado haya pagado el Acuerdo Bruto y haya pagado por separado los impuestos sobre la nómina del empleador, todos los Empleados Agraviados no podrán hacer valer reclamos PAGA contra el Demandado, ya sea que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes del Grupo y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando ni participar en ningún otro reclamo PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas con base en los hechos alegados en la Acción y resuelto mediante este Acuerdo.

Reclamaciones Liberadas por los Empleados Agraviados: Se considera que todos los Empleados Agraviados liberan, en nombre de ellos mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, a las Partes Liberadas de todos los reclamos por sanciones PAGA que fueron alegados, o razonablemente podrían haber sido alegados, con base en los hechos establecidos en la Demanda Operativa y el Aviso PAGA, incluyendo: todos y cada uno de los reclamos que involucran cualquier presunta falta de pago de salarios mínimos, salarios de horas extras, salarios premium, reembolso de gastos comerciales, declaraciones de salarios detalladas de manera inexacta, pago puntual de salarios tras la separación del empleo durante el Período PAGA. Los Empleados Agraviados solo liberan estos reclamos durante el Período PAGA. PAGA reclama sanciones civiles debido a cualquier violación del Código Laboral por parte del Demandado que surja de o esté relacionada con los eventos alegados en la demanda, incluidos, entre otros, los artículos 201-203, 204, 216, 221-223, 226, 226.7, 245-248.5, 432, 432.5, 432.7, 510, 512, 558, 558.1, 1024.5, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2802, 2810.5 y todos las Órdenes salariales aplicables.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ MI PAGO EL ADMINISTRADOR?

Pagos Colectivos Individuales. El Administrador calculará los Pagos Colectivos Individuales (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes del Grupo, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro Participante del Grupo individual.

Pagos PAGA Individuales. El Administrador calculará los Pagos PAGA Individuales (a) dividiendo \$7,500.00 entre 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 trabajados por cada Empleado Agraviado individual.

Desafíos de la semana laboral/período de pago. La cantidad de Semanas Laborales que trabajó durante el Período del Grupo y la cantidad de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el 10 de octubre de 2024 para impugnar la cantidad de semanas laborales y/o períodos de pago que se le acreditan. Puede enviar su desafío firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Usted debe respaldar su desafío enviando copias de recibos de pago u otros registros. El Administrador aceptará como exacto el cálculo del Demandado de las Semanas Laborales y/o Períodos de Pago basados en los registros del Demandado, a menos que usted envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones sobre la semana laboral y/o el período de pago basándose en su presentación y en las aportaciones de los abogados del grupo (que defenderán en nombre de los miembros participantes del grupo) y los abogados del demandado. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar ni impugnar su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

Miembros Participantes del Grupo. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque a cada Miembro Participante del Grupo (es decir, a cada Miembro del Grupo que no Opte por no participar), incluidos aquellos que también califican como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Colectivo Individual y el Pago PAGA Individual. **Miembros No Participantes del Grupo.** El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque de Pago PAGA Individual a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el Acuerdo (es decir, cada Miembro No Participante del Grupo).

Su cheque se enviará a la misma dirección que este Aviso. Si cambia su dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe 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 exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como la Demanda Colectiva de Kruger e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para fines de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. Se debe enviar al Administrador su solicitud de exclusión a más tardar el 10 de octubre de 2024, o ésta no será válida. La Sección 9 del Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR AL ACUERDO?

Sólo los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si objetar, es posible que desee ver qué le piden el Demandante y el Demandado al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días judiciales antes de la Audiencia de Aprobación Final, los Abogados del Grupo y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las cuales el Acuerdo propuesto es justo y que indique (i) la cantidad que los Abogados del Grupo solicitan para honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) el monto que el Demandante solicita como Pago por Servicios del Representante del Grupo. Si lo solicita razonablemente, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno para usted. También puede verlos en el Sitio web del Administrador <https://www.apexclassaction.com/kruger>.

Un Miembro Participante del Grupo que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo o de la Moción de Aprobación Final puede objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que los montos solicitados por los Abogados del Grupo o el Demandante son demasiado altos o bajos. La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 10 de octubre de 2024. Asegúrese de informarle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Acción como la Demanda Colectiva de Kruger e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo con el demandado y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante del Grupo puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que objete a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para decirle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente más abajo) para obtener detalles específicos sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Usted puede, pero no es obligatorio, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 18 de diciembre de 2024 a las 9:00 a. m. en el Departamento 11B del Tribunal Superior de San Joaquín, ubicado en 180 E. Weber Ave., Stockton, CA 95202. Durante la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados del Grupo, al Demandante y al Administrador. El Tribunal solicitará comentarios a los objetores, a los Abogados del Grupo y a los abogados defensores antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea personalmente o telefónicamente llamando al (209) 992-5590 (Puente #6941; Pin #5564). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar el sitio web del Tribunal con anticipación o comunicarse con los Abogados del Grupo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y el Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web del Administrador del Grupo en <https://www.apexclassaction.com/kruger>. Usted también puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los

Abogados del Grupo o al Administrador utilizando la información de contacto que figura a continuación o consultar el sitio web del Tribunal Superior yendo a (<https://cms.sjcourts.org/fullcourtweb/start.do>) e ingresando el Número de Caso para la Acción, Caso No. STK-CV-UOE-2022-8581.

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

Abogado del Grupo:
Zachary Crosner
zach@crosnerlegal.com
Jamie Serb
jamie@crosnerlegal.com
Sepideh Ardestani
sepideh@crosnerlegal.com
9440 Santa Monica Blvd., Suite 301
Beverly Hills, CA 90210

Apex Class Action, LLC
Correo electrónico: claims@apexclassaction.com
Dirección postal: P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
Teléfono: (800) 355 - 0700
Número de fax: (949) 989-4428

10. ¿QUÉ PASA SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si usted pierde o extravía su cheque del Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de anulación que figura en el cheque original. Si su cheque ya es nulo, debe consultar el Fondo de propiedad no reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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