

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
REFUGIO GARCIA

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
REFUGIO GARCIA

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES

REFUGIO GARCIA, as an individual and on
behalf of all others similarly situated,

Plaintiff,

vs.

HUNTINGTON LIBRARY ART
COLLECTIONS AND BOTANICAL
GARDENS, a Charitable Trust, HENRY E.
HUNTINGTON LIBRARY AND ART
GALLERY, corporate form unknown; and
DOES 1 through 100, inclusive,

Defendants.

Case No. 22STCV30738

*[Assigned for all purposes to the Hon. David S.
Cunningham III, Dept. SSC-11]*

**DECLARATION OF LLUVIA ISLAS WITH
RESPECT TO NOTICE AND
SETTLEMENT ADMINISTRATION**

Date: March 25, 2024

Time: 9:00 a.m.

Dept.: SSC-11

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28

1. I am a Case Manager at Phoenix Settlement Administrators (“Phoenix”), the Court-appointed Class Action Settlement Administrator for *Refugio Garcia v. Huntington Library Art Collections and Botanical Gardens et al.* (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 1, 2023, Phoenix received a data file from Defense Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, and workweeks for each Class Member (“Class List”) during the Class Period. The final mailing list contained 784

1 individuals identified as Settlement Class members, with a total of 82,087 workweeks, which did
2 not trigger the escalator clause.

3 4. On December 1, 2023, 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 52 updated addresses.

8 5. On December 18, 2023, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in
9 English and Spanish, to all 784 Settlement Class members on the Class List. A true and correct copy
10 of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

11 6. As of the date of this declaration, 18 Notices have been returned to Phoenix. Zero
12 were returned with a forwarding address. For the 18 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 18
15 Notices that were skip traced, 11 updated addresses were obtained and the Notice was promptly re-
16 mailed to those Settlement Class members via first class mail.

17 7. As of the date of this declaration, 7 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 three (3) Requests for
20 Exclusion from Settlement Class members. The names of the opt-outs are Maria Ahverdyan, Kelly
21 Beggs, and Melissa Hoagland. The deadline to request exclusion from the Class Settlement was
22 February 16, 2024.

23 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of Objection
24 from Settlement Class members. The deadline for objecting to the Class Settlement was February
25 16, 2024.

26 10. As of the date of this declaration, Phoenix has received one (1) Workweek dispute
27 from Settlement Class members. The dispute has been resolved. The deadline for submitting a
28 dispute was February 16, 2024.

1 11. There are 781 Settlement Class members who did not submit timely and valid
2 Requests for Exclusion and are therefore deemed Settlement Class members, representing 99.62%
3 of the Class. Settlement Class members have worked a collective total of 81,487 Workweeks during
4 the Class Period.

5 12. The Net Settlement Amount of \$731,396.59 available to pay Settlement Class
6 members was determined by subtracting the requested Class Counsel attorneys' fees (\$407,165.00),
7 and Class Counsel costs (\$24,433.41), requested Service Award to Plaintiff Refugio Garcia
8 (\$7,500.00), the payment to the LWDA for its share of civil penalties (\$37,500.00), and the
9 requested Settlement Administration Costs (\$13,500.00) from the Gross Settlement Amount
10 (\$1,221,495.00).

11 13. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual
12 Settlement Share to be paid is approximately \$2,346.71, the lowest Individual Settlement Share to
13 be paid is approximately \$8.82, while the average Individual Settlement Share to be paid is
14 approximately \$920.48. Settlement Class members will be issued payment of their Individual
15 Settlement Shares subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with
16 respect to the wages portion of the Individual Settlement Share (the net payment is their "Individual
17 Settlement Payment").

18 14. Additionally, \$50,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated toward
19 penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Amount"), of which 75%, or
20 \$37,500.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and 25%,
21 or \$12,500.00, of which shall be paid to all current and former hourly non-exempt individuals who
22 are or were employed by Defendant during the PAGA Period. There are 566 Aggrieved Employees
23 who worked a total of 14,437 pay periods during the PAGA Period. The highest Individual PAGA
24 Payment to be paid is approximately \$ \$34.41, the lowest Individual PAGA Payment to be paid is
25 approximately \$0.72, and the average Individual PAGA Payment to be paid is approximately
26 \$22.08.

27 //

28 //

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 \$13,500.00. This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as **Exhibit B**.

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

Executed this 28th day of February 2024, at Orange, California.

Lluvia Islas

LLUVIA ISLAS

Exhibit A

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

Refugio Garcia v. Henry E. Huntington Library and Art Gallery, et al., Case No. 22STCV30738

***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 Henry E. Huntington Library and Art Gallery (“The Huntington” is used herein as a placeholder) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former Huntington employee, Refugio Garcia (“Plaintiff”) and seeks payment of (1) unpaid minimum wages, overtime wages, missed meal and rest period premiums, wage statement penalties, waiting time penalties, reimbursement of business expenses, and restitution under California Business and Professions Code section 17200 for a class of hourly, non-exempt employees (“Class Members”) who worked for The Huntington during the Class Period of September 20, 2018 through September 20, 2023, and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all hourly-paid, non-exempt employees who worked for The Huntington during the PAGA Period of September 20, 2021 through September 20, 2023 (“Aggrieved Employees”).

The Huntington strongly denies Plaintiff’s claims, asserting that Plaintiff is not entitled to recovery of any damages or penalties and asserts that The Huntington has complied with all employment laws.

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

Based on The Huntington’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be «ESA_Before_Paga» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be «PAGA_Amount»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to The Huntington’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 The Huntington’s records showing that **you worked «Total_Weeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Pay_Periods» pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks and/or pay periods during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires The Huntington to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against The Huntington.

If you worked for The Huntington 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 The Huntington.
- (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 The Huntington, 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.

The Huntington 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 The Huntington 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 February 16, 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. The Huntington 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 February 16, 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 March 25, 2024 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on March 25, 2024, at 9:00 a.m. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by February 16, 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 Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to The Huntington's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by February 16, 2024. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of The Huntington. The Action accuses The Huntington of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, and wages due upon termination, failing to provide meal periods and rest breaks, failing to reimburse necessary business expenses, and failing to provide accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for restitution under California Business and Professions Code section 17200 and a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, *et seq.*) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Scott M. Lidman, Elizabeth Nguyen and Milan Moore of Lidman Law, APC and Paul Haines of Haines Law Group, APC ("Class Counsel.")

The Huntington 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 The Huntington or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and The Huntington hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and The Huntington 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, The Huntington 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) The Huntington 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. The Huntington Will Pay \$1,221,495.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). The Huntington 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, The Huntington will fund the Gross Settlement not more than 30 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.
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 \$407,165.00 (1/3 of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$30,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$7,500.00 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 \$13,500.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$50,000.00 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.

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 The Huntington are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 80% to interest and penalties ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholding and will be reported on IRS W-2 Forms. The Huntington 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 The Huntington 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 money represented by your check is sent to the Controller's Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than February 16, 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 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 The Huntington.

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 The Huntington based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and The Huntington have agreed that, in either case, the Settlement will be void: The Huntington will not pay any money and Class Members will not release any claims against The Huntington.
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 The Huntington has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against The Huntington 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 (i) all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint including, but not limited to, the (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods or provide premium wages in lieu thereof; (4) failure to provide rest periods or provide premium wages in lieu thereof; (5) wage statement violations under Labor Code section 226, *et seq.*; (6) failure to timely pay all wages due at separation; (7) failure to reimburse necessary business expenses under Labor Code section 2802; and (8) unfair business practices in violation of Business and Professions Code section 17200, *et seq.* premised on the above claims; and violation of or liability under California Labor Code under sections 201, 202, 203, 204, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.7, 510, 512, 516, 558, 1194, 1197, 1198, 2802, and the relevant Wage Orders issued by the Industrial Welfare Commission, and any and all related claims for attorneys’ fees and costs. Except as set forth in Section 5.3 of the Settlement Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

10. Aggrieved Employees’ PAGA Release. After the Court’s judgment is final, and The Huntington has paid the Gross Settlement and separately paid the employer-side payroll taxes, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against The Huntington, 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 The Huntington or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement. The Aggrieved Employees’ Releases are as follows:

All Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties, from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice including the (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods or provide premium wages in lieu thereof; (4) failure to provide rest periods or provide premium wages in lieu thereof; (5) wage statement violations under Labor Code section 226, *et seq.*; (6) failure to timely pay all wages due at separation, (7) failure to reimburse necessary business expenses under Labor Code section 2802, and the relevant Wage Orders issued by the Industrial Welfare Commission.

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 \$12,500.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.

3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in The Huntington's records, are stated in the first page of this Notice. You have until February 16, 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 The Huntington's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on The Huntington'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 The Huntington'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. Aggrieved Employees. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee even if the Aggrieved Employee opts out of the Class Settlement.

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as "Refugio Garcia v. Huntington", 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 February 16, 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 The Huntington are asking the Court to approve. At least 16 Court days before the March 25, 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 garcia-v-huntington-library.phoenixcases.com or the Court's website (<https://www.lacourt.org/>).

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is February 16, 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 Refugio Garcia v. Huntington and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for The Huntington 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 March 25, 2024, at 9:00 a.m., in Department 11 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comments from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website garcia-v-huntington-library.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 The Huntington and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to Phoenix Settlement Administrators' website at garcia-v-huntington-library.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. 22STCV30738. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Stanley Mosk Courthouse by calling (213) 830-0800.

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

Class Counsel:

Scott M. Lidman
Elizabeth Nguyen
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
enguyen@lidmanlaw.com
mmoore@lidmanlaw.com

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

Settlement Administrator:

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

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void you should consult the Unclaimed Property Fund https://www.sco.ca.gov/search_upd.html or 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 DEL JUEZ SOBRE EL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA DE LA AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN DEFINITIVA DEL JUEZ

Refugio García contra Henry E. Huntington Library and Art Gallery, et al., Caso n° 22STCV30738

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 candidato idóneo para recibir un pago referente a una demanda colectiva de empleados (“Acción”) contra el Demandado Henry E. Huntington Library and Art Gallery (“The Huntington” se utiliza aquí como un marcador de posición) por supuestas violaciones de salarios y horas. La Acción fue presentada por un ex empleado de Huntington, Refugio García (“Demandante”) y busca el pago de (1) salarios mínimos no pagados, salarios por horas extras, primas por períodos de comida y descanso perdidos, multas por declaraciones salariales, multas por tiempo de espera, reembolso de gastos comerciales y restitución según el artículo 17200 del Código de Negocios y Profesiones de California para una clase de empleados no exentos por hora (“Miembros de la Clase”) quienes trabajaron para The Huntington durante el Período de la Clase, desde el 20 de septiembre de 2018 hasta el 20 de septiembre de 2023, y (2) sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados (“PAGA”) para todos los empleados no exentos por hora que trabajaron para The Huntington durante el Período PAGA desde el 20 de septiembre de 2021 hasta el 20 de septiembre de 2023 (“Empleados Agravados”).

The Huntington niega rotundamente las reclamaciones del Demandante, afirmando que el Demandante no tiene derecho a la recuperación de ningún daño o sanción y afirma que The Huntington ha cumplido con todas las leyes laborales.

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

Teniendo como base los registros de The Huntington, y en las suposiciones actuales de las Partes, **su Pago Individual de la Clase se estima en «ESA_Before_Paga» (menos la retención) y su Pago PAGA Individual se estima en «PAGA_Amount»**. La cantidad real que usted recibirá probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún importe para su Pago PAGA Individual, entonces, según los registros de The Huntington, usted no tiene derecho a un Pago PAGA Individual en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de The Huntington que muestran que **usted trabajó «Total_Weeks» semanas laborales durante el Período de la Demanda Colectiva y trabajó «PAGA_Pay_Periods» periodos de pago durante el Período PAGA**. Si cree que trabajó más semanas laborales y/o períodos de pago durante cualquiera de los dos períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Ver la Sección 4 de este Aviso.

El Juez ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. El Juez 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 Juez decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante (“Abogados de la Clase”). El Juez también decidirá si dicta una sentencia que obligue a The Huntington a realizar pagos en virtud del Acuerdo y que obligue a los Miembros de la Clase y a los Empleados Agravados a renunciar a sus derechos para hacer valer determinadas reclamaciones contra The Huntington.

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

- (1) **No hacer nada.** Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de la Clase y/o un Pago PAGA Individual. Sin embargo, como Miembro Participante de la Clase, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período de la Clase y las reclamaciones de penalización del Período PAGA contra The Huntington.
- (2) **Excluirse de forma Voluntaria del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo presentando la Solicitud de exclusión por escrito o notificando de otro modo al Administrador por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de la Clase. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período de la Demanda Colectiva contra The Huntington y, si es un Empleado Agravado, seguirá siendo elegible para recibir un Pago PAGA Individual. No puede optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

The Huntington 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 cualquier reclamación salarial en contra The Huntington que esté cubierta por este Acuerdo (Reclamaciones Exoneradas).
Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo pero no en el Acuerdo PAGA La fecha límite de exclusión voluntaria es el 16 de febrero de 2024.	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, se le designará como Miembro no Participante de la Clase y no podrá optar por recibir un Pago Individual de la Clase. Los Miembros no Participantes de la Clase no pueden oponerse a ninguna parte del acuerdo propuesto. Ver la Sección 6 de este Aviso. Usted no puede optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. The Huntington debe abonar los Pagos PAGA Individuales a todos los Empleados Agraviados y éstos deben renunciar a sus derechos a presentar Reclamaciones Exoneradas (definidos más adelante).
Los Miembros Participantes de la Clase pueden objetar al Acuerdo Colectivo pero no Al acuerdo PAGA Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 16 de febrero de 2024.	Todos los Miembros de la Clase que no opten por excluirse (“Miembros Participantes de la Clase”) pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Juez sobre la aprobación definitiva del Acuerdo incluirá la determinación de la cantidad que se pagará a los Abogados de la Clase y al Demandante que ejercieron la Acción en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Clase o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados de la Clase y al Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros Participantes de la Clase. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por el Abogado de la Clase o el Demandante si considera que no son razonables. Ver la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Definitiva el 25 de marzo de 2024	La Audiencia de Aprobación Definitiva del Juez está programada para el 25 de marzo de 2024, a las 9:00 a.m. Usted no tiene que asistir pero sí tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre bajo su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes de la Clase pueden oponerse verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Definitiva. Ver la Sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas laborales/periodos de pago Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 16 de febrero de 2024.	El monto de su Pago Individual de la Clase y de su Pago PAGA (si lo hubiere) depende de cuántas semanas laborales trabajó durante 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 Periodo de la Demanda Colectiva y el número de Periodos de Pago del Periodo PAGA que usted trabajó según los registros de The Huntington se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del 16 de febrero de 2024. Ver la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA ACCIÓN?

El Demandante es un antiguo empleado de The Huntington. Esta Demanda acusa a The Huntington de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios por horas extraordinarias, los salarios mínimos y los salarios debidos en caso de despido, al no proporcionar períodos de comida y descansos, al no reembolsar los gastos empresariales necesarios y al no proporcionar declaraciones salariales detalladas y precisas. Tomando como base estas reclamaciones, el Demandante también ha hecho valer una reclamación de restitución en virtud del artículo 17200 del Código de Negocios y Profesiones de California y una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (§§ 2698, y *siguientes* del Código Laboral) (“PAGA”). El Demandante está representado en la demanda 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”).

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

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

Hasta ahora, el Juez no ha determinado si The Huntington o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo. Mientras tanto, el Demandante y The Huntington contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Acción mediante una negociación, de un para poner fin al caso mediante un acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Mediante la firma de un extenso Acuerdo de Conciliación por escrito (“Acuerdo”) y acordando solicitar conjuntamente al Juez que dicte una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y The Huntington han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Definitiva del Juez. Ambas partes están de acuerdo que el Acuerdo propuesto es un compromiso referente a las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, The Huntington no admite ninguna infracción ni concede el mérito de ninguna reclamación. El Demandante y el Abogado de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque creen que (1) The Huntington 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 Agravados. El Juez 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. The Huntington pagará \$1,221,495.00 como Importe Bruto de la Liquidación (Liquidación Bruta). The Huntington ha acordado depositar la Liquidación Bruta en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará la Liquidación Bruta 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 de la Clase, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés). Suponiendo que el Juez conceda la Aprobación Definitiva, The Huntington financiará el Acuerdo Bruto no más de 30 días después de que la Sentencia dictada por el Juez sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Juez 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 Juez. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Demandante y/o los Abogados de la Clase le solicitarán al Juez que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos importes serán decididos por el Juez en la Audiencia de Aprobación Definitiva:
 - A. Hasta \$407,165.00 (1/3 del Acuerdo Bruto) a los Abogados de la Clase por concepto de honorarios de abogados y hasta \$30,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de la Clase han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin recibir pago alguno.
 - B. Hasta \$7,500.00 como Adjudicación del Representante de la Clase por presentar la Demanda, trabajar con el Abogado de la Clase y representar a la Clase. La Adjudicación del Representante de la Clase será el único dinero que el Demandante recibirá aparte del Pago Individual de la Clase como Demandante y cualquier Pago PAGA Individual.
 - C. Hasta \$13,500.00 al Administrador por los servicios de Administración del Acuerdo.
 - D. Hasta \$50,000.00 por Penalidades PAGA, asignados como 75% al Pago PAGA de la LWDA y 25% en Pagos PAGA Individuales a los Empleados Agravados basados en sus Periodos de Pago PAGA.

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

3. Liquidación Neta Distribuida a los Miembros de la Clase. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Juez, 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 Adeudados sobre los Pagos a los Miembros de la Clase. El Demandante y The Huntington le solicitan al Juez que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual de la Clase a salarios imponibles (“Porción Salarial”) y del 80% a intereses y sanciones (“Porción No Salarial”). La Porción Salarial está sujeta a retención y se declarará en los Formularios W-2 del IRS. The Huntington pagará por separado los impuestos sobre nóminas del empleador que adeude sobre la Porción Salarial. Los Pagos PAGA Individuales se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador declarará los Pagos PAGA Individuales y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales de la Clase en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y The Huntington 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 multas y los intereses sobre los 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 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 16 de febrero 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. 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 los Pagos Individuales de la Clase, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra The Huntington.

Usted no puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Clase que se excluyan de la Conciliación Colectiva (Miembros No Participantes de la Clase) siguen siendo elegibles para los Pagos PAGA Individuales y deben renunciar a su derecho de hacer valer reclamaciones PAGA contra The Huntington basadas en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo Propuesto será Nulo si el Juez deniega la Aprobación Definitiva. Es posible que el Juez niegue la Aprobación Definitiva del Acuerdo o se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que el Juez dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. Los Demandantes y The Huntington han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo será nulo: The Huntington no pagará ningún dinero y los Miembros de la Clase no liberarán ninguna reclamación contra The Huntington.
8. Administrador. El Juez ha designado a una empresa neutral, Phoenix Class Action Administration Solutions (el “Administrador”) para que envíe este Aviso, 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 durante las Semanas Laborales, enviará y volverá a enviar los cheques del acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador figura en la Sección 9 de este Aviso.
9. Liberación de los Miembros Participantes de la Clase. Una vez que la Sentencia sea definitiva y The Huntington haya financiado íntegramente la Liquidación Bruta 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 de la Liquidación. Esto significa que, a menos que usted haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá demandar, seguir demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra The Huntington o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de la Demanda Colectiva y sanciones PAGA basadas en los hechos del Período PAGA, según se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

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

Todos los Miembros Participantes de la Clase, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Exoneradas de (i) todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, en base a los hechos del Período de la Clase establecidos en la Demanda Operativa, incluidos, entre otros, (1) la falta de pago de salarios por horas extra; (2) la falta de pago de salarios mínimos; (3) la falta de provisión de períodos de comida o provisión de salarios premium en su lugar; (4) la falta de provisión de períodos de descanso o provisión de salarios premium en su lugar; (5) las violaciones de la declaración de salarios según el artículo 226, y *siguientes* del Código Laboral; (6) la falta de pago puntual de todos los salarios debidos en el momento de la separación; (7) la falta de reembolso de los gastos empresariales necesarios según el artículo 2802 del Código Laboral; y (8) prácticas empresariales desleales en violación del artículo 17200, y *siguientes* del Código Empresarial y de Profesiones, basadas en las reclamaciones anteriores; y violación de o responsabilidad bajo las Secciones 201, 202, 203, 204, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.7, 510, 512, 516, 558, 1194, 1197, 1198, 2802, del Código Laboral de California y las Órdenes Salariales pertinentes emitidas por la Comisión de Bienestar Industrial, y todas y cada una de las reclamaciones relacionadas por honorarios de abogados y costas. A excepción de lo establecido en la Sección 5.3 del Acuerdo de Conciliación, los Miembros Participantes de la Clase no renuncian a ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por prestaciones adquiridas, despido improcedente, violación de la Ley de empleo y vivienda justos, seguro de desempleo, incapacidad, seguridad social, indemnización de los trabajadores o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de la Clase.

10. Liberación PAGA de los Empleados Agraviados. Una vez que la sentencia del Juez sea definitiva, y The Huntington haya pagado la Liquidación Bruta y abonado por separado los impuestos sobre la nómina del empleador, todos los Empleados Agraviados quedarán excluidos de hacer valer reclamaciones PAGA contra The Huntington, independientemente de que se excluyan o no de la Liquidación. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que sean Miembros Participantes de la Clase y los que se excluyan de la Conciliación de la Clase, no podrán demandar, seguir demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra The Huntington o sus entidades relacionadas, basada en los hechos del Período PAGA alegados en la Acción y resueltos por esta Conciliación. Las Exoneraciones de los Empleados Agraviados son las siguientes:

Se considera que todos los Empleados Agraviados liberan, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, las Partes Exoneradas, de todas las reclamaciones por sanciones PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, en base a los hechos del Período PAGA expuestos en la Denuncia Operativa y en el Aviso PAGA, incluyendo (1) la falta de pago de salarios por horas extras; (2) el incumplimiento en el pago de salarios mínimos; (3) el incumplimiento en la provisión de períodos de comida o en la provisión de salarios premium en lugar de los mismos; (4) el incumplimiento en la provisión de períodos de descanso o en la provisión de salarios premium en lugar de los mismos; (5) las violaciones en la declaración de salarios según el artículo 226, y *siguientes* del Código Laboral, (6) la falta de pago puntual de todos los salarios debidos en el momento de la separación, (7) la falta de reembolso de los gastos empresariales necesarios según el artículo 2802 del Código Laboral y las Órdenes Salariales pertinentes emitidas por la Comisión de Bienestar Industrial.

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 Importe 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 \$12,500.00 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. Impugnaciones de Semanas Laborales/Períodos de Pago. 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 usted trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros de The Huntington, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 16 de febrero de 2024 para impugnar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le acreditaron. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su impugnación enviando copias de los talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago de The Huntington basado en los registros de The Huntington, 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 envío y en las aportaciones del Abogado de la Clase (que abogará en nombre de los Miembros Participantes de la Clase) y del Abogado de The Huntington. La decisión del Administrador es definitiva. No puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO REALIZARÉ MI COBRO?

1. Miembros Participantes de la Clase. El Administrador enviará, por correo de los Estados Unidos de América un cheque único a cada Miembro Participante de la Clase (es decir, a cada Miembro de la Clase que no opte por no participar) incluyendo a aquellos que también reúnan los requisitos para ser considerados Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual de la Clase y el Pago PAGA Individual.
2. Empleados Agraviados. El Administrador enviará, por correo de Estados Unidos de América un único cheque de Pago PAGA Individual a cada Empleado Agraviado, incluso si el Empleado Agraviado opta por no participar en el Acuerdo Colectivo.

Su cheque se enviará a la misma dirección que figura en 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 “Refugio García contra Huntington” e incluir 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. **Deberá enviar al Administrador su solicitud de exclusión antes del 16 de febrero 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 el Demandante y The Huntington solicitan al Juez que apruebe. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva del 25 de marzo de 2024, los Abogados de la Clase y/o el Demandante presentarán ante el Juez (1) una Petición de Aprobación Definitiva que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Petición de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios que indique (i) la cantidad que solicitan los Abogados de la Clase en concepto de honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que solicita el Demandante como Adjudicación de Servicios del Representante de la Demanda Colectiva. 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 costo alguno para usted. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador (garcia-v-huntington-library.phoenixcases.com) o en el sitio web del Tribunal (<https://www.lacourt.org/>).

Un Miembro Participante de la Clase que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción para la Aprobación Definitiva y/o la Moción para los Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas por el Abogado de la Clase o el Demandante son demasiado altas o bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 16 de febrero de 2024.** Asegúrese de indicar al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Asegúrese de identificar la Acción Refugio García contra Huntington e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo en The Huntington 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 decirle al Juez 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 25 de marzo de 2024, a las 9:00 a.m., en el Departamento 11 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 cantidad del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados de la Clase, al Demandante y al Administrador. El Juez 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 Juez cambie la fecha de la Audiencia de Aprobación Definitiva. Deberá consultar previamente la página web del Administrador garcia-v-huntington-library.phoenixcases.com o ponerse en contacto con los Abogados de la Clase para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que The Huntington y el Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web de Phoenix Settlement Administrators en (garcia-v-huntington-library.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° 22STCV30738. También puede concertar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Secretaría del Tribunal Stanley Mosk llamando al (213) 830-0800.

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

Abogados de la Clase:

Scott M. Lidman
Elizabeth Nguyen
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
enguyen@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:

Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208
Orange, CA 92863
Teléfono: (800) 523-5773
Fax: (949) 209-2503
Correo Electrónico: notice@phoenixclassaction.com

10. ¿QUÉ OCURRE SI PIERDO MI CHEQUE DE LIQUIDACIÓN?

Si pierde o extravía su cheque de liquidación 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 el Fondo de Propiedad No Reclamada https://www.sco.ca.gov/search_upd.html o las 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 de otro modo cambia su dirección postal.

Exhibit B



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	781
Opt Out Rate	0.38%
Opt Outs Received	3
Total Class Claimants	778
Subtotal Admin Only	\$13,681.29

TOTAL COSTS	\$13,500.00
--------------------	--------------------

February 28, 2024

Case: Refugio Garcia v. Huntington Library Art Collections et al. 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*	\$127.05	1	\$127.05
Call Center & Long Distance	\$2.00	16	\$32.00
NCOA (USPS)	\$200.00	1	\$200.00
Total			\$959.05

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

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$100.00	3	\$300.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.35	781	\$273.35
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.50	781	\$1,171.50
Estimated Postage (up to 1 oz.)	\$0.87	781	\$679.47
Static Website	\$200.00	1	\$200.00
Language Translation	\$1,500.00	1	\$1,500.00
Total			\$4,124.32

Skip Tracing & Remailing Notice Packets / Tracking & Programming Undeliverables

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Associate	\$55.00	2	\$110.00
Skip Tracing Undeliverables	\$1.50	150	\$225.00
Remail Notice Packets	\$1.50	150	\$225.00
Estimated Postage	\$0.87	150	\$130.50
Programing Undeliverables	\$50.00	2	\$100.00
Total			\$790.50

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Claims Database	\$135.00	2	\$270.00
Non Opt-Out Processing	\$200.00	1	\$200.00
Case Associate	\$55.00	2	\$110.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$10.00	19	\$190.00
Case Manager	\$85.00	2	\$170.00

Total \$940.00**Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks**

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Calculations	\$135.00	3	\$405.00
Disbursement Review	\$135.00	3	\$405.00
Programming Manager	\$95.00	3	\$285.00
QSF Fees, Bank Account & EIN	\$100.00	2	\$200.00
Check Run Setup & Printing	\$125.00	1	\$125.00
Mail Class Checks, W2 and 1099 *	\$2.00	778	\$1,556.00
Estimated Postage Checks, W2 and 1099	\$0.64	778	\$497.92
Total			\$3,473.92

* 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	3	\$375.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$1.50	149	\$223.50
Case Associate	\$50.00	5	\$250.00
Reconcile Uncashed Checks	\$75.00	3	\$225.00
Conclusion Reports	\$100.00	2	\$200.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	2	\$170.00
Final Reporting & Declarations	\$100.00	2	\$200.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (State Tax Reporting Included)	\$1,750.00	1	\$1,750.00
Total			\$3,393.50

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

Total: \$13,681.29