

JAMIE K. SERB, ESQ. (SBN 289601)
jamie@crosnerlegal.com
ZACHARY M. CROSNER, ESQ. (SBN 272295)
zach@crosnerlegal.com
NIKKI TRENNER, ESQ. (SNB 316007)
nikki@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 RENEE MAOZ
As an individual on behalf of herself and
on behalf of all others similarly situated and aggrieved

SUPERIOR COURT OF CALIFORNIA
IN AND FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES

RENEE MAOZ, as an individual on behalf of
herself and on behalf of all others similarly
situated,

Plaintiff,

v.

DLV VISION MANAGEMENT, LLC, a
California limited liability company; DLV
VISION ASC, LLC, a California limited
liability company; PAUL J. DOUGHERTY,
M.D., INC., a California corporation; ADV
VISION, LLC; a Delaware Limited Liability
Company; and DOES 1-100, inclusive,

Defendants.

CASE NO. 22STCV33937

Assigned for All Purposes to:
Hon. Carolyn B. Kuhl
Dept. SSC-12

DECLARATION OF LLUVIA ISLAS
OF PHOENIX SETTLEMENT
ADMINISTRATORS IN SUPPORT
OF MOTION FOR FINAL
APPROVAL OF CLASS ACTION
SETTLEMENT

Date: December 4, 2024
Time: 10:00 a.m.
Dept.: SSC-12

1 that contained names, last known mailing addresses, telephone numbers, Social
2 Security numbers, and dates of employment for each Class Member (“Class List”)
3 during the Class Period and PAGA Period. The final mailing list contained two
4 hundred seventy (270) individuals identified as Class Members.

5 4. On June 20, 2024, Phoenix conducted a National Change of Address
6 (“NCOA”) search in an attempt to update the class list of addresses as accurately as
7 possible. A search of this database provides updated addresses for any individual who
8 has moved in the previous four (4) years and notified the U.S. Postal Service of their
9 change of address.

10 5. On July 12, 2024, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in
11 English and Spanish, to all two hundred seventy (270) Class Members on the Class
12 List. A true and correct copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

13 6. As of the date of this declaration, fourteen (14) Notices have been
14 returned to Phoenix. None were returned with a forwarding address. For the fourteen
15 (14) Notices returned from the Post Office without a forwarding address, Phoenix
16 attempted to locate a current mailing address using idiCORE, one of the most
17 comprehensive address databases available for skip tracing. Of the fourteen (14)
18 Notices that were skip traced, twelve (12) updated addresses were obtained and the
19 Notice was promptly re-mailed to those Class Members via first class mail.

20 7. As of the date of this declaration, two (2) Notices remain undeliverable,
21 because an updated address could not be obtained via skip trace.

22 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received one (1) Request
23 for Exclusion from Class Member Betty Sarkis. The deadline to request exclusion
24 from the Class Settlement was August 26, 2024.

25 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices
26 of Objection from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement
27 was August 26, 2024.

1 10. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0)
2 Workweek disputes from Class Members. The deadline for submitting a dispute was
3 August 26, 2024.

4 11. The escalator clause indicates that if the number of Workweeks during
5 the Class Period exceeds 18,914 by more than ten percent (10%) of this figure (i.e., by
6 more than 1,891 Workweeks), the Gross Settlement Amount shall be increased on a
7 pro rata basis equal to the percentage increase in the number of Workweeks exceeding
8 the 10%. If the number of Workweeks during the Class Period exceeds 18,914 by more
9 than ten percent (10%) of this figure, the Gross Settlement Amount shall be increased
10 on a pro rata basis equal to the percentage increase in the number of Workweeks
11 exceeding the 10%. Given the total number of Workweeks was 18,619 under the 10%
12 threshold, the escalator clause was not triggered.

13 12. The Net Settlement Amount of \$188,833.33 available to pay Settlement
14 Class Members was determined by subtracting the requested Class Counsel attorneys'
15 fees (\$113,666.67), and Class Counsel costs (\$10,000.00), requested Enhancement
16 Payment to Plaintiff Maoz (\$5,000.00), the PAGA Amount (\$15,000.00), and the
17 requested Settlement Administration Costs (\$8,500.00) from the Gross Settlement
18 Amount (\$341,000.00).

19 13. There are two hundred sixty-nine (269) Class Members who did not
20 submit timely and valid Requests for Exclusion and are therefore deemed Settlement
21 Class Members, representing 99.63% of the Class. Settlement Class Members have
22 worked a collective total of eighteen thousand five hundred fifty-six (18,556)
23 Workweeks during the Class Period. The highest Individual Settlement Share to be
24 paid is approximately \$2,869.75, the lowest Individual Settlement Share to be paid is
25 approximately \$10.18 and the average Individual Settlement Share to be paid is
26 approximately \$701.98. Settlement Class Members will be issued payment of their
27 Individual Settlement Shares subject to reduction for the Settlement Class Member's
28

1 share of taxes and withholdings with respect to the wages portion of the Individual
2 Settlement Share (the net payment is their “Individual Settlement Payment”). Pursuant
3 to the Settlement, Defendant has agreed to fund the employer-side taxes due
4 separately and apart from the Gross Settlement Amount.

5 14. Additionally, \$15,000.00 of the Gross Settlement Amount has been
6 allocated toward penalties under the Private Attorneys General Act (“PAGA
7 Amount”), of which 75%, or \$11,250.00, shall be paid to the Labor and Workforce
8 Development Agency (“LWDA”), and 25%, or \$3,750.00, shall be paid to Aggrieved
9 Employees who are or were employed by Defendant during the PAGA Period. There
10 are one hundred ninety-one (191) Aggrieved Employees who worked a total of four
11 thousand two hundred forty-nine (4,249) pay periods during the PAGA Period. The
12 highest Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$45.01, the lowest
13 Individual PAGA Payment to be paid is \$0.88 and the average Individual PAGA
14 Payment to be paid is approximately \$19.63.

15 15. Phoenix’s costs associated with the administration of this matter are
16 \$8,500.00. This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved
17 in completing the settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from
18 Phoenix is attached hereto as **Exhibit B**.

19
20
21 I declare under penalty of perjury of the laws of the State of California that the
22 foregoing is true and correct.

23 Executed this 31st day of October 2024, at Orange, California.
24

25
26 *Lluvia Islas*

27 LLUVIA ISLAS
28

Exhibit A

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

Renee Maoz v. DLV Vision Management, LLC, et al. Los Angeles Superior Court, Case No. 22STCV33937

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 Defendants DLV Vision Management, LLC, DLV Vision ASC, LLC, Paul J. Dougherty, M.D., Inc., and ADV Vision, LLC ("Defendants") for alleged wage and hour violations. The Action was filed by Renee Maoz, a former non-exempt employee of Defendants ("Plaintiff") and seeks payment of back wages, premium payments, and penalties for a class of all current and former non-exempt employees that worked for Defendants at any location in California ("Class Members") at any time during the Class Period (April 24, 2018 to September 18, 2023); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all current and former non-exempt employees that worked for Defendants at any location in California at any time during the PAGA Period (October 14, 2021 to September 18, 2023) ("Aggrieved Employees").

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

Based on Defendants' 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 Defendants' 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 Defendants' 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/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 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 Defendants to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendants.

If you worked for Defendants 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 Defendants.
2. **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting a written Request for Exclusion notifying the Administrator of your request to be excluded. 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 Defendants. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. If you are an Aggrieved Employee, you will remain eligible for an Individual PAGA Payment regardless of whether you request to be excluded from the Class Settlement.

Defendants 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 Defendants 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 August 26, 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. Defendants must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released PAGA Claims (defined below).

Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement. Written objections must be submitted by August 26, 2024. All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement, except for the PAGA portion of the 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 4, 2024, at 10:30 a.m. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.

You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods. Written Challenges Must be Submitted by August 26, 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 Defendants' records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by August 26, 2024. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former non-exempt employee of Defendants. The Action accuses Defendants of violating California labor laws by (1) failing to pay minimum wages and liquidated damages; (2) failing to provide meal periods or compensation in lieu thereof; (3) failing to provide rest periods or compensation in lieu thereof; (4) failing to furnish accurate, itemized wage statements; (5) failure to reimburse business expenses; (6) failing to pay overtime; (7) failing to pay all wages upon termination of employment; (8) failing to pay sick leave; and (9) violations of the Unfair Competition Law. 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.

Defendants strongly deny violating any laws or failing to pay any wages and contend 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 Defendants violated any laws. In the meantime, Plaintiff and Defendants 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 Defendants 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, Defendants do 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) Defendants have 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?

Defendants Will Pay \$341,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendants have 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, Defendants will fund the Gross Settlement not more than 15 business 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 \$113,666.67 (33.33% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$10,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
- Up to \$5,000.00 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 \$8,500.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
- Up to \$15,000.00 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 Defendants 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. Defendants 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 Defendants 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, if applicable) 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. https://www.sco.ca.gov/search_upd.html

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 August 26, 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 Defendants.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) who are Aggrieved Employees remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendants based on the PAGA claims 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 to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendants have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendants will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendants.

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.

Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendants have fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the “Released Class 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 Defendants or related entities based on the Class claims alleged in the Action and resolved by this Settlement.

Plaintiff’s and the Participating Class Members will be bound by the release of the following “Released Class Claims”:

Plaintiff and all Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from any and all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts set forth in the Operative Complaint that arose during the Class Period including, e.g., claims for: (a) failure to pay minimum wages and liquidated damages; (b) failure to pay overtime wages; (c) failure to provide compliant meal periods or compensation in lieu thereof; (d) failure to provide compliant rest periods or compensation in lieu thereof; (e) failure to furnish accurate itemized wage statements;

(f) failure to timely pay all wages due upon separation of employment; (g) failure to reimburse business expenses; (h) failure to provide and/or properly pay for sick leave; and

(i) claims for unfair business practices. Except for the PAGA Released Claims, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

The “Released Parties” means Defendants and each of their former and present directors, officers, principals, trustees, shareholders, owners, managers, attorneys, consultants, insurers, predecessors, successors, assigns, parents, subsidiaries, and affiliates, including without limitation, Paul J. Dougherty and Renata Watts, also known as Renata Stone.

Plaintiff’s and the Aggrieved Employees’ PAGA Release. After the Court’s judgment is final, and Defendants have paid the Gross Settlement and separately paid the employer-side payroll taxes, all Aggrieved Employees will be barred from asserting any of the “Released PAGA Claims” against Defendants, 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 Defendants or their related entities based on the PAGA claims alleged in the Action and resolved by this Settlement.

Plaintiff's and the Aggrieved Employees will be bound by the release of the following "Released PAGA Claims":

Plaintiff and all Aggrieved Employees, regardless of whether they are Participating Class Members or Non-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 any and all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts set forth in the Operative Complaint and the PAGA Notice that arose during the PAGA Period including, e.g., (a) failure to pay minimum wages; (b) failure to pay overtime wages; (c) failure to provide compliant meal period or compensation in lieu thereof; (d) failure to provide compliant rest periods or compensation in lieu thereof; (e) failure to furnish accurate itemized wage statements; (f) failure to timely pay all wages upon separation of employment; (g) failure to reimburse business expenses; (h) failure to maintain accurate and complete records; (i) failure to provide and/or properly pay for sick leave; (j) failure to provide and/or properly pay for supplemental paid sick leave; (k) refusal to make payment; (l) statutory wage violations; (m) standard conditions of labor violations; (n) failure to pay vested vacation/paid time off; (o) unlawful agreements; (p) unlawful criminal and/or financial background checks; and (q) failure to timely pay all wages due during employment. The foregoing release shall be binding on Plaintiff, the Aggrieved Employees, and the State of California, and shall bar by res judicata any claim under the PAGA brought by any person, including the Aggrieved Employees, on behalf of the State of California, as to any claims predicated on the Released PAGA Claims.

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. The Net Settlement Amount is calculated by deducting from the Gross Settlement Amount the amounts approved by the Court for the Individual PAGA Payments, the LWDA PAGA Payment, Class Representative Service Payment, Class Counsel's payment for attorneys' fees and litigation expenses, and the payment to the Administrator for services administering the Settlement.

Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by

(a) dividing \$3,750.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA 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 Defendants' records, are stated in the first page of this Notice. You have until August 26, 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 Defendants' calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendants' 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 Defendants' 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, if any. **Non-Participating Class Members Who Are Aggrieved Employees.** 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 who worked during the PAGA Period).

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 *Renee Maoz v. DLV Vision Management, LLC, et al.*, Case No. 22STCV33937, 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 August 26, 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 Defendants 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, maoz-v-dlv-vision-management.phoenixcases.com or the Court's website, <https://www.lacourt.org/cases/ummary/ui/>

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 August 26, 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 *Renee Maoz v. DLV Vision Management, LLC, et al.*, Case No. 22STCV33937, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment with Defendants 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 4, 2024, at 10:30 a.m., in Department 12 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite 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 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 Defendants 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 Class Action Administration Solutions' website at maoz-v-dlv-vision-management.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. 22STCV33937. 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:

Nikki Trenner nikki@crosnerlegal.com Jamie
Serb jamie@crosnerlegal.com Zachary Crosner
zach@crosnerlegal.com
9440 Santa Monica Blvd., Suite 301 Beverly Hills, CA 90210

Settlement Administrator:

Phoenix Class Action Administration Solutions
P.O. Box 7208 Orange, CA 92863
Telephone: (800) 523-5773
Facsimile: (949) 209-2503
Email: info@phoenixclassaction.com:

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

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

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

PLEASE DO NOT CONTACT THE CLERK OF THE COURT, THE JUDGE, OR DEFENDANT WITH INQUIRIES.

The statements in this document are not findings by a court of law. These statements are not an expression of opinion or approval by a judge. This notice is based only on statements by the Parties to this Lawsuit as approved by the Court. You received this notice to help you decide what steps, if any, to take about this Lawsuit.

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

Renee Maoz contra DLV Vision Management, LLC, et al. Tribunal Superior de Los Ángeles, Caso n° 22STCV33937

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. Usted no está siendo Demandado.

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una Demanda Colectiva de empleados (“Acción”) contra los Demandados DLV Vision Management, LLC, DLV Vision ASC, LLC, Paul J. Dougherty, M.D., Inc., y ADV Vision, LLC (“Demandados”) por supuestas violaciones de salarios y horas. La Acción fue presentada por Renee Maoz, una ex empleada no exenta de los Demandados (“Demandante”) y busca el pago de salarios atrasados, pagos de primas y sanciones para una clase de todos los empleados actuales y ex empleados no exentos que trabajaron para los Demandados en cualquier ubicación en California (“Miembros de la Clase”) en cualquier momento durante el Período de la Clase (24 de abril de 2018 al 18 de septiembre de 2023); y (2) sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA”) para todos los empleados actuales y anteriores no exentos que trabajaron para los Demandados en cualquier ubicación de California en cualquier momento durante el Período PAGA (del 14 de octubre de 2021 al 18 de septiembre de 2023) (“Empleados Agravados”).

El Acuerdo Colectivo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que los Demandados financien Pagos Individuales de la Clase, y (2) un Acuerdo PAGA que requiere que los Demandados financien Pagos PAGA Individuales y paguen sanciones a la Agencia para el Desarrollo del Trabajo y la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Basándose en los registros de los Demandados 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 pueda recibir 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 los Demandados, 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 los Demandados 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/periodos de pago durante cualquiera de los dos períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

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

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

1. **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo Colectivo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de la Clase y/o un Pago PAGA Individual. Sin embargo, como Miembro Participante de la Clase, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período de la Clase y las reclamaciones de penalización del Período PAGA contra los Demandados.
2. **Excluirse de forma voluntaria del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo presentando una Solicitud de Exclusión por escrito en la que notifique al Administrador su solicitud de exclusión. Si opta por excluirse del Acuerdo Colectivo, no recibirá un Pago Individual de la Clase. No obstante, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período de la Demanda Colectiva contra los Demandados. No puede optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. Si usted es un Empleado Agravado, seguirá siendo elegible para un Pago PAGA Individual independientemente de si solicita ser excluido del Acuerdo Colectivo.

Los Demandados no tomarán represalias contra usted por ninguna acción que emprenda con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo. Si no hace nada, será un Miembro Participante de la Clase, elegible para un Pago Individual de la Clase y un Pago PAGA Individual (si lo hubiera). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra los Demandados cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Exoneradas).

Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo pero no en el Acuerdo PAGA. La Fecha Límite para Optar por la Exclusión es el 26 de agosto de 2024. Si no desea participar plenamente en el Acuerdo Colectivo propuesto, puede optar por excluirse del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante de la Clase y ya no podrá optar a un Pago Individual de la Clase. Los Miembros No Participantes de la Clase no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo Colectivo propuesto. Véase la Sección 6 de este Aviso.

Usted no puede optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. Los Demandados deben pagar Pagos PAGA Individuales a todos los Empleados Agravados y los Empleados Agravados deben renunciar a sus derechos de entablar Reclamaciones PAGA Exoneradas (definidas a continuación).

Los Miembros Participantes de la Clase pueden objetar al Acuerdo Colectivo pero no al Acuerdo PAGA. Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 26 de agosto de 2024. Todos los Miembros Participantes de la Clase que no opten por la exclusión voluntaria (“Miembros Participantes de la Clase”) pueden objetar a cualquier aspecto del Acuerdo Colectivo propuesto, excepto a la parte del Acuerdo PAGA. La decisión del Tribunal sobre la aprobación definitiva del Acuerdo incluirá la determinación de la cantidad que se pagará a los Abogados de la Clase y a la Demandante que ejerció la Acción en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Clase o a la Demandante. Aparte de la porción 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 Definitiva del Tribunal está programada para el 4 de diciembre de 2024, a las 10:30 a.m. Usted no tiene que asistir pero sí tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes de la Clase pueden oponerse verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Definitiva. Véase la Sección 8 de este Aviso.

Puede impugnar el cálculo de sus Semanas Laborales/Períodos de Pago. Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 26 de agosto de 2024. El importe de su Pago Individual de la Clase y de su Pago PAGA (si lo hubiere) depende de cuántas Semanas Laborales trabajó al menos un día durante el Período de la Clase y de cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales y el número de Períodos de Pago que usted trabajó según los registros de los Demandados figura en la primera página de esta Notificación. Si no está de Acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del 26 de agosto de 2024. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA ACCIÓN?

La Demandante es una anterior empleada no exenta de los Demandados. La Demanda acusa a los Demandados de violar las leyes laborales de California al (1) no pagar los salarios mínimos y los daños liquidados; (2) no proporcionar períodos de comida o compensación en su lugar; (3) no proporcionar períodos de descanso o compensación en su lugar; (4) no proporcionar extractos salariales precisos y desglosados; (5) no reembolsar los gastos empresariales; (6) no pagar las horas extraordinarias; (7) no pagar todos los salarios al finalizar la relación laboral; (8) no pagar las bajas por enfermedad; y (9) violar la Ley de Competencia Desleal. Basándose en las mismas reclamaciones, la Demandante también ha hecho valer una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (Código Laboral §§ 2698, y siguientes) (“PAGA”). La Demandante está representada por abogados (“Abogados de la Clase”) en la Acción.

Los Demandados niegan rotundamente haber violado ninguna ley ni haber dejado de pagar ningún salario y afirman que cumplieron todas las leyes aplicables.

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

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si los Demandados violaron alguna ley. Mientras tanto, la Demandante y los Demandados contrataron a un mediador experimentado y neutral 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 largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Mediante la firma de un extenso Acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y acordando solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, la Demandante y los Demandados han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Definitiva del Tribunal. Ambas partes están de Acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un Acuerdo, los Demandados no admiten ninguna violación ni conceden el mérito de ninguna reclamación.

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

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

Los Demandados Pagarán \$341,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). Los Demandados han acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales de la Clase, los Pagos PAGA Individuales, el Pago por Servicios del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los abogados del Abogado de la Clase, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Definitiva, los Demandados financiarán el Acuerdo Bruto no más de 15 días hábiles después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes de la Clase se oponen al Acuerdo propuesto o se apela la Sentencia.

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

- Hasta \$113,666.67 (33.33% del Acuerdo Bruto) a los Abogados de la Clase por concepto de honorarios de abogados y hasta \$10,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de la Demanda Colectiva han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin recibir pago alguno.
- Hasta \$5,000.00 como Pago por Servicios al Representante de la Clase por presentar la Demanda, trabajar con el Abogado de la Clase y representar a la Clase. El Pago por Servicios del Representante de la Clase será el único dinero que la Demandante recibirá aparte del Pago Individual de la Clase de la Demandante y cualquier Pago PAGA Individual.

- Hasta \$8,500.00 al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
- Hasta \$15,000.00 por Penalidades PAGA, asignados 75% al Pago PAGA de la LWDA y 25% en Pagos PAGA Individuales a los Empleados Agraviados basados en sus Períodos de Pago PAGA.

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

Acuerdo Colectivo Neto Distribuido a los Miembros de la Clase. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el “Acuerdo Neto”) realizando Pagos Individuales de la Clase a los Miembros Participantes de la Clase en función de sus Semanas Laborales del Periodo de la Clase.

Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros de la Clase. La Demandante y los Demandados solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual de la Clase a 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 declarará en los Formularios W-2 del IRS. Los Demandados pagarán por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude sobre la Porción Salarial. Los Pagos PAGA Individuales se contabilizan como sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador declarará los Pagos PAGA Individuales y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de la Clase en los Formularios 1099 del IRS.

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

Necesidad de cobrar con prontitud los cheques de pago. En el anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales de la Clase y Pagos PAGA Individuales aparecerá la fecha en la que vence el cheque (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, su cheque se anulará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador de California a su nombre. Si el pago que representa su cheque se envía al Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador, deberá consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero. https://www.sco.ca.gov/search_upd.html.

Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo. Se le tratará como Miembro Participante de la Clase, participando plenamente en el Acuerdo, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el 26 de agosto 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 suya o de su representante en la que conste su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración sencilla en la que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros No Participantes de la Clase excluidos (es decir, los Miembros No Participantes de la Clase) no recibirán Pagos Individuales de la Clase, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente Demandas por salarios y horas de trabajo contra los Demandados.

Usted no puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros No Participantes de la Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros No Participantes de la Clase) que sean Empleados Agredidos seguirán siendo elegibles para los Pagos PAGA Individuales y deberán renunciar a su derecho de hacer valer reclamaciones PAGA contra los Demandados basadas en las reclamaciones PAGA alegadas en la Acción.

El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal deniega la aprobación definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Definitiva del Acuerdo o se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. La Demandante y los Demandados han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo será nulo: Los Demandados no pagarán dinero alguno y los Miembros de la Clase no renunciarán a ninguna reclamación contra los Demandados.

Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Phoenix Class Action Administration Solutions (el “Administrador”) para que envíe esta Notificación, calcule y realice los pagos, y procese las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también decidirá las Recusaciones de los Miembros de la Clase sobre 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.

Liberación de los Miembros Participantes de la Clase. Después de que la Sentencia sea definitiva y los Demandados hayan financiado totalmente el Acuerdo Colectivo Bruto y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes de la Clase estarán legalmente impedidos de hacer valer cualquiera de las “Reclamaciones Exoneradas de la Clase” liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá Demandar, continuar Demandando ni ser parte de ninguna otra Demanda contra los Demandados o entidades relacionadas basada en las reclamaciones de la Clase alegadas en la Acción y resueltas por este Acuerdo.

La Demandante y los Miembros Participantes de la Clase quedarán vinculados por la exoneración de las siguientes “Reclamaciones Exoneradas de la Clase”:

La Demandante y todos los Miembros Participantes de la Clase, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, eximen a las Partes Exoneradas de todas y cada una de las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, en base a los hechos expuestos en la Demanda Operativa que surgieron durante el Período de la Clase, incluidas, por ejemplo, las reclamaciones por: (a) falta de pago de salarios mínimos y daños liquidados; (b) falta de pago de salarios por horas extras; (c) falta de provisión de períodos de comida conformes o compensación en lugar de los mismos; (d) falta de provisión de períodos de descanso conformes o compensación en lugar de los mismos; (e) falta de provisión de declaraciones salariales

detalladas precisas; (f) no pagar a tiempo todos los salarios debidos en el momento de la separación del empleo; (g) no reembolsar los gastos de la empresa; (h) no proporcionar y/o pagar adecuadamente las bajas por enfermedad; y (i) reclamaciones por prácticas comerciales desleales. A excepción de las Reclamaciones Exoneradas de PAGA, los Miembros Participantes de la Clase no exoneran ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, indemnización laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de la Clase.

“Partes Exoneradas” significan los Demandados y cada uno de sus antiguos y actuales directores, funcionarios, mandantes, fideicomisarios, accionistas, propietarios, gerentes, abogados, consultores, aseguradores, predecesores, sucesores, cesionarios, empresas matrices, subsidiarias y afiliadas, incluyendo sin limitación, Paul J. Dougherty y Renata Watts, también conocida como Renata Stone.

Liberación de la PAGA de la Demandante y de los Empleados Agraviados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y los Demandados hayan pagado el Acuerdo bruto y abonado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador, todos los Empleados perjudicados quedarán impedidos de hacer valer cualquiera de las “Reclamaciones PAGA Exoneradas” contra los Demandados, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que sean Miembros Participantes de la Clase y los que opten por excluirse del Acuerdo Colectivo, no podrán Demandar, continuar Demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra los Demandados o sus entidades relacionadas basada en las reclamaciones PAGA alegadas en la Acción y resueltas por este Acuerdo.

La Demandante y los Empleados Agraviados estarán obligados por la liberación de las siguientes “Reclamaciones Exoneradas PAGA”:

La Demandante y todos los Empleados Agraviados, independientemente de si son Miembros Participantes de la Clase o Miembros No Participantes de la Clase, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores anteriores y actuales, sucesores y cesionarios, liberan a las Partes Exoneradas, de todas y cada una de las reclamaciones por sanciones PAGA que fueron alegadas, o que razonablemente podrían haber sido alegadas, en base a los hechos expuestos en la Denuncia Operativa y la Notificación PAGA que surgieron durante el Período PAGA incluyendo, por ejemplo (a) falta de pago de los salarios mínimos; (b) falta de pago de los salarios por horas extraordinarias; (c) falta de provisión de períodos de comida conformes o compensación en su lugar; (d) falta de provisión de períodos de descanso conformes o compensación en su lugar; (e) falta de provisión de declaraciones salariales desglosadas precisas; (f) no abonar puntualmente todos los salarios en el momento de la separación del empleo; (g) no reembolsar los gastos empresariales; (h) no mantener registros precisos y completos; (i) no proporcionar y/o abonar adecuadamente la baja por enfermedad; (j) no proporcionar y/o abonar adecuadamente la baja por enfermedad suplementaria retribuida; (k) negarse a efectuar el pago; (l) violaciones salariales estatutarias; (m) violaciones de las condiciones laborales estándar; (n) falta de pago de vacaciones adquiridas/tiempo libre remunerado; (o) Acuerdos ilegales; (p) verificación ilegal de antecedentes penales y/o financieros; y (q) falta de pago oportuno de todos los salarios adeudados durante el empleo. La exoneración precedente será vinculante para la Demandante, los Empleados Agraviados y el Estado de California, e impedirá por res judicata cualquier Demanda en virtud de la PAGA presentada por cualquier persona, incluidos los Empleados Agraviados, en nombre del Estado de California, en cuanto a cualquier Demanda basada en las Reclamaciones PAGA Exoneradas.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

Pagos Individuales de la Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de la Clase (a) dividiendo el “Monto Neto del Acuerdo” por el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Clase, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro Participante de la Clase individual. El Importe Neto del Acuerdo se calcula deduciendo del Importe Bruto del Acuerdo los importes aprobados por el Tribunal para los Pagos PAGA Individuales, el Pago PAGA de LWDA, el Pago por Servicios del Representante de la Clase, el pago del Abogado de la Clase por honorarios de abogados y gastos de litigio, y el pago al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.

Pagos PAGA Individual. El Administrador calculará los Pagos PAGA Individuales (a) dividiendo \$3,750.00 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.

Semanas Laborales/Períodos de Pago Impugnados. El número de Semanas Laborales que usted trabajó durante el Período de la Demanda Colectiva y el número de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros de los Demandados, se indican en la primera página de esta Notificación. Usted tiene hasta el 26 de agosto 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 apoyar su impugnación enviando copias de los talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago de los Demandados basado en los registros de los Demandados como exacto a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos.

El Administrador resolverá las impugnaciones de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago basándose en su presentación y en las aportaciones de los Abogados de la Clase (que abogarán en nombre de los Miembros Participantes de la Clase) y de los Abogados de los Demandados. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO COBRARÉ?

Miembros Participantes de la Clase. El Administrador enviará, por correo de EE. UU., un cheque único a cada Miembro Participante de la Clase (es decir, a cada Miembro Participante de la Clase que no opte por no participar) incluyendo a aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual de la Clase y el Pago PAGA Individual, si lo hubiera.

Miembros No Participantes de la Clase que sean Empleados Agraviados. El Administrador enviará, por correo de EE. UU., un único cheque de Pago PAGA Individual a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el Acuerdo (es decir, a cada Miembro No Participante de la Clase que haya trabajado durante el Período PAGA).

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

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Presente una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador le excluirá basándose en cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como *Renee Maoz contra DLV Vision Management, LLC, et al.*, Caso n° 22STCV33937, 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 26 de agosto de 2024, o no será válida. La sección 9 de la Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OPONERME AL ACUERDO?

Sólo los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si objetar o no, tal vez desee ver qué es lo que la Demandante y los Demandados solicitan al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva, los Abogados de la Clase y/o la Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Petición de Aprobación Definitiva que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, e indique (i) la cantidad que los Abogados de la Clase solicitan en concepto de honorarios de abogados y gastos del litigio; y (ii) la cantidad que la Demandante solicita en concepto de Pago por Servicios del Representante de la Clase. Previa solicitud razonable, los Abogados de la Clase (cuya información de contacto figura en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin coste alguno para usted. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador, [maoz-v-dlv-vision-management.phoenixcases.com](https://www.lacourt.org/casesummary/ui/) o en el sitio web del Tribunal, <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>.

Un Miembro Participante de la Clase que no esté de Acuerdo con algún aspecto del Acuerdo o de la Moción para la Aprobación Definitiva puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que los montos solicitados por el Abogado de la Clase o la Demandante son demasiado altos o bajos. La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 26 de agosto de 2024. Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Asegúrese de identificar la Acción *Renee Maoz contra DLV Vision Management, LLC, et al.*, Caso No. 22STCV33937, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo con los Demandados y firme la objeción. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

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

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

Usted puede, pero no está obligado, a asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva el 4 de diciembre de 2024, a las 10:30 a.m., en el Departamento 12 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Definitiva del Acuerdo y qué parte del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados de la Clase, a la Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados de la Clase y a los Abogados de la Defensa a hacer comentarios antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personalmente o de forma virtual a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Consulte la página web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal cambie la fecha de la Audiencia de Aprobación Definitiva. Deberá consultar previamente la página web del Tribunal 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 los Demandados y la 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 de Phoenix Class Action Administration Solutions en [maoz-v-dlv-vision-management.phoenixcases.com](https://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx). También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico al Abogado de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que figura más abajo o consultar el sitio web del Tribunal Superior entrando en <http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx> e introduciendo el número de asunto de la Demanda, asunto n° 22STCV33937. También puede concertar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Secretaría del Juzgado Stanley Mosk llamando al (213) 830-0800.

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

Abogados de la Clase:

Nikki Trenner nikki@crosnerlegal.com

Jamie Serb jamie@crosnerlegal.com

Zachary Crosner zach@crosnerlegal.com

9440 Santa Monica Blvd., Suite 301 Beverly Hills, CA 90210

Administrador del Acuerdo:

Phoenix Class Action Administration Solutions

P.O. Box 7208

Orange, CA 92863

Teléfono: (800) 523-5773

Fax: (949) 209-2503

Correo electrónico: info@phoenixclassaction.com :

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

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

11. ¿QUÉ OCURRE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

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

POR FAVOR, NO SE PONGA EN CONTACTO CON EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, EL JUEZ O EL ACUSADO PARA REALIZAR CONSULTAS.

Las declaraciones contenidas en este documento no son conclusiones de un tribunal de justicia. Estas declaraciones no son una expresión de opinión ni la aprobación de un juez. Este aviso se basa únicamente en las declaraciones de las Partes de esta Demanda aprobadas por el Tribunal. Usted ha recibido esta notificación para ayudarle a decidir qué pasos dar, si los hubiera, en relación con esta Demanda.

Exhibit B



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	270
Opt Out Rate	0.37%
Opt Outs Received	1
Total Class Claimants	269
Subtotal Admin Only	\$8,605.07

Not-to-Exceed Total	\$8,500.00
----------------------------	-------------------

October 31, 2024

Case: Renee Maoz v. DLV Vision Management, LLC, 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	2	\$200.00
Programming Database & Setup	\$100.00	2	\$200.00
Toll Free Setup*	\$147.57	1	\$147.57
Call Center & Long Distance	\$1.95	16	\$31.20
NCOA (USPS)	\$45.00	2	\$90.00
Total			\$668.77

* Up to 120 days after disbursement

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

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$100.00	3	\$300.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.50	270	\$135.00
Notice Packet & Opt-Out Form	\$2.00	270	\$540.00
Estimated Postage (up to 2 oz.)*	\$0.87	270	\$234.90
Static Website	\$200.00	1	\$200.00
Language Translation	\$1,000.00	1	\$1,000.00
Total			\$2,409.90

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



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

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	\$2.00	27	\$54.00
Remail Notice Packets	\$2.00	27	\$54.00
Estimated Postage	\$0.87	27	\$23.49
Programming Undeliverables	\$55.00	2	\$110.00
Total			\$351.49

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Claims Database	\$135.00	3	\$405.00
Non Opt-Out Processing	\$200.00	2	\$400.00
Case Associate	\$55.00	2	\$110.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$10.00	7	\$67.50
Case Manager	\$85.00	2	\$170.00
Total			\$1,152.50

Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Calculations	\$135.00	2	\$270.00
Disbursement Review	\$135.00	2	\$270.00
Programming Manager	\$95.00	2	\$190.00
QSF Bank Account & EIN	\$100.00	2	\$200.00
Check Run Setup & Printing	\$125.00	2	\$250.00
Mail Class Checks *	\$1.75	269	\$470.75
Estimated Postage	\$0.64	269	\$172.16
Total			\$1,822.91

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



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

Tax Reporting & Reconciliation / Re-Issuance of Checks / Conclusion Reports and Declarations			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Supervisor	\$135.00	2	\$270.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$2.50	54	\$134.50
Case Associate	\$50.00	2	\$100.00
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 * (1 State Tax Reporting Included)	\$900.00	1	\$900.00
Total			\$2,199.50

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

Total: \$8,605.07