

AEGIS LAW FIRM, PC
SAMUEL A. WONG, State Bar No. 217104
KASHIF HAQUE, State Bar No. 218672
JESSICA L. CAMPBELL, State Bar No. 280626
Email: Jcampbell@aegislawfirm.com
9811 Irvine Center Drive, Suite 100
Irvine, California 92618-2902
Telephone: (949) 379-6250
Facsimile: (949) 379-6251

Attorneys for Plaintiff Robert Shannon, individually
and on behalf of all others similarly situated

**SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF SAN DIEGO**

ROBERT SHANNON, BRENELL
WHITFIELD, and ADRIANA VALDEZ,
individually and on behalf of all others
similarly situated,

Plaintiff,

vs.

BURTON RESTAURANTS, LLC; HIGH
PERFORMANCE HOSPITALITY LLC;
and DOES 1-20, inclusive,

Defendants.

Case No. 37-2022-00025778-CU-OE-CTL

*Assigned for All Purposes to the:
Hon. Blaine Bowman. Dept. C-74*

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

Hearing Date: October 18, 2024
Hearing Time: 8:30 a.m.

Judge: Hon. Blaine Bowman
Dept.: C-74

Action Filed: June 30, 2022
Trial Date: Not set

1 contained one thousand three hundred seventy-seven (1,377) individuals identified as Class
2 Members.

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

7 5. On May 16, 2024, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in English and
8 Spanish, to all one thousand three hundred seventy-seven (1,377) Class Members on the Class List.
9 A true and correct copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

10 6. As of the date of this declaration, seven (7) Notices have been returned to Phoenix.
11 None were returned with a forwarding address. For the seven (7) Notices returned from the Post
12 Office without a forwarding address, Phoenix attempted to locate a current mailing address using
13 TransUnion TLOxp, one of the most comprehensive address databases available for skip tracing.
14 Of the seven (7) Notices that were skip traced, seven (7) updated addresses were obtained and the
15 Notice was promptly re-mailed to those Class Members via first class mail.

16 7. As of the date of this declaration, zero (0) Notices remain undeliverable.

17 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received one hundred seventy (170)
18 Claim Forms from Collective Members. The deadline to submit a claim for the Collective
19 Settlement was July 15, 2024.

20 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Requests for
21 Exclusion from Class Members. The deadline to request exclusion from the Class Settlement was
22 July 15, 2024.

23 10. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of Objection
24 from Class Members. The deadline for submitting a written objection to the Class Settlement was
25 July 15, 2024.

26 11. As of the date of this declaration, Phoenix has received one (1) Workweek dispute
27 from a Class Member. The deadline for submitting a dispute was July 15, 2024. Upon reviewing
28

1 with Defense Counsel, the dispute was approved, and the Class Member's workweeks were
2 updated. The total Workweeks during the Class Period increased to 51,663.

3 12. There are one thousand three hundred seventy-seven (1,377) Class Members who
4 did not submit timely and valid Requests for Exclusion and are therefore deemed Participating Class
5 Members, representing 100% of the Class. Participating Class Members have worked a collective
6 total of 51,663 Workweeks during the Class Period. Per the terms of the Settlement, for each Class
7 Member that worked exclusively in California for Defendants on a military base, each week worked
8 in California will equal one (1) Settlement Share, and for each Class Member that did not work
9 exclusively in California for Defendants on a military base, each week worked in California will
10 equal three (3) Settlement Shares. The total Settlement Shares for the Class Period is 131,841. The
11 estimated value per Settlement Share is approximately \$1.90.

12 13. The Escalator Clause of the Settlement Agreement indicates if the number
13 workweeks in the Class Period for those that did not work for Defendants exclusively on a military
14 base exceeds 42,350, the Gross Settlement Amount will increase pro-rata per additional workweek.
15 The number of workweeks for non-exclusively on base workers is 39,789, and therefore the
16 Escalator Clause was not triggered.

17 14. The Net Settlement Amount of \$376,250.00 available to pay Class Members was
18 determined by subtracting the requested Class Counsel attorneys' fees (\$250,000.00), and Class
19 Counsel costs (\$25,000.00), requested Service Awards to Plaintiffs (\$10,000.00 each totaling
20 \$30,000.00), the PAGA Settlement Amount (\$50,000.00), and the requested Administration Costs
21 (\$18,750.00) from the Gross Settlement Amount (\$750,000.00).

22 15. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual
23 Settlement Share to be paid is approximately \$1,560.09, the lowest Individual Settlement Share to
24 be paid is approximately \$1.90, while the average Individual Settlement Share to be paid is
25 approximately \$182.16. Class Members will be issued payment of their Individual Settlement
26 Shares subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with respect to the
27 wages portion of the Individual Settlement Share (the net payment is their "Individual Settlement
28 Payment").

16. There are also one hundred seventy (170) Collective Members who returned a Claim Form. Collective Members have worked a collective total of 11,161 Workweeks during the Collective Period. The estimated value per Collective Workweek is approximately \$11.24. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Collective Settlement Share to be paid is approximately \$2,199.28, the lowest Collective Settlement Share to be paid is approximately \$17.66, while the average Collective Settlement Share to be paid is approximately \$737.75.

17. Additionally, \$50,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated toward penalties under the Private Attorneys General Act (“PAGA Amount”), of which 75%, or \$37,500.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”), and 25%, or \$12,500.00, of which shall be paid to all Aggrieved Employees who worked during the PAGA Period. There are six hundred seventy-six (676) Aggrieved Employees who worked a total of 20,324 workweeks during the PAGA Period. The highest Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$65.10, and the average Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$18.49.

18. Pursuant to the Settlement, Defendant has agreed to fund the employer-side taxes due separately and apart from the Gross Settlement Amount.

19. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$18,750.00. 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 25th of September 2024, at Orange, California.


TAYLOR MITZNER

Exhibit A

**NOTICE OF CLASS AND COLLECTIVE ACTION SETTLEMENT
PLEASE READ THIS NOTICE CAREFULLY**

A court authorized this notice. This is not a solicitation from a lawyer.

You have been sent this Notice because there is a proposed settlement (the “Settlement”) of a class and collective action lawsuit that Plaintiffs Robert Shannon, Brenell Whitfield, and Adriana Valdez (“Plaintiffs”) filed against Burton Restaurants, LLC and High Performance Hospitality LLC (“Defendants”). Defendants’ records show that you were employed as a non-exempt employee by Defendants in the State of California at some time between January 3, 2018, and March 30, 2023, did not work for Defendants on a military base, and are therefore eligible to participate in the Settlement. The purpose of this Notice is to inform you of the pending Settlement and your rights under it. This Settlement is broken down into both a settlement of State Law Class claims and a settlement of the FLSA Collective claims.

Please understand that this is not a notice of a lawsuit against you. You have not been sued. You are not required to appear in Court in response to this Notice. Please review this Notice and consider your options carefully.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THE SETTLEMENT WITH RESPECT TO THE STATE LAW CLASS CLAIMS	
DO NOTHING	If you do nothing, you will be sent a settlement payment following the later of (a) the date the Court enters a Judgment based on its Final Approval of the Settlement; and (b) the date the Judgment becomes Final, and the releases of claims under California law will apply to you. By cashing your settlement check, you will also release claims under federal law, as described below in Section 6.
EXCLUDE YOURSELF (“OPT OUT”)	If you “opt out” of the lawsuit and choose not to be part of the Settlement as described below in Section 6, the release of claims under federal law and California law will not apply to you, and you <u>will not</u> receive any payment under this Settlement, except as described in the following sentence. If you are an Aggrieved Employee (defined below), you will receive a <i>pro rata</i> portion of the Net PAGA Amount (defined below) whether or not you “opt out” of the Settlement.
OBJECT	You may write an objection to the Court stating why you do not like the Settlement, as described below in Section 6. You may also appear in Court and explain why you do not like the Settlement or use an attorney to appear for you. If you object, this does not mean you opt out of the Settlement (as explained below, if you opt out of the Settlement, you will not be permitted to object to the Settlement).

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THE SETTLEMENT WITH RESPECT TO THE FLSA COLLECTIVE CLAIMS	
COMPLETE AND RETURN CLAIM FORM	If you fill out and sign the attached Claim Form, you will be “opting in” to the Settlement, you will receive a Settlement Award under the Settlement, and the Settlement and the release of claims described below will apply to you. (Please note that the check is not enclosed with this notice — it will be sent later if you complete and submit the Opt-In Consent Form and after the Court finally approves the Settlement.)
DO NOTHING AND DO NOT RECEIVE YOUR	If you do not fill out and sign the attached Opt-In Consent Form, you will be choosing not to be part of the Settlement, you will not be entitled to a Settlement Award under the Settlement, and the release of claims will not apply to you.

1. Why Should You Read This Notice?

This Notice explains your right to share in the monetary proceeds of this Settlement, exclude yourself from (or “opt out” of) the Settlement, or object to the Settlement. If you object to the Settlement, you cannot opt out of the Settlement, and you will be bound by the terms of Settlement in the event the Court denies your objection.

The Superior Court of California County of San Diego has preliminarily approved the Settlement as fair and reasonable. The Court will hold a Final Approval Hearing on **October 18, 2024, at 8:30 a.m.**, before the Honorable Blaine Bowman at the Superior Court of California for the County of San Diego, Department C-74, 330 W. Broadway, San Diego, CA 92101.

2. What Is This Case About?

The claims in this lawsuit are brought under California law and under the federal Fair Labor Standards Act (“FLSA”).

The lawsuit alleges that individuals whom Defendants employed as non-exempt employees in California but not on military bases, between January 3, 2018, and March 30, 2023 were not provided meal and rest breaks, were not compensated for all hours worked, were not paid minimum, straight time, overtime, or double time wages, were not paid all wages due upon termination, were not provided timely and compliant itemized wage statements, and were not reimbursed for necessary business expenses. This lawsuit seeks recovery of unpaid wages, statutory damages, civil penalties under the California Labor Code Private Attorneys General Act (“PAGA”), unreimbursed business-related expenses, restitution, interest, attorneys’ fees and costs.

The lawsuit also alleges that individuals whom Defendants employed as non-exempt employees on military bases between June 30, 2019, through March 30, 2023, were not appropriately paid minimum and overtime wages pursuant to the requirements of the FLSA.

Defendants deny these claims and believe that they have strong legal and factual defenses to them. Defendants also do not believe that Plaintiffs’ claims meet the requirements for class or collective certification. Nevertheless, in order to avoid the expense and delay associated with further litigation and appeals, Defendants have chosen to settle this matter and to make payments to current and former employees.

This Settlement is the result of good faith, arm’s length negotiations between Plaintiffs and Defendants, through their respective attorneys. Both sides agree that in light of the risks and expenses associated with continued litigation, this Settlement is fair and appropriate under the circumstances, and in the best interests of the Class Members. This Settlement is a compromise and is not an admission of liability on the part of Defendants.

The Court has not ruled on the merits of Plaintiffs’ claims or Defendants’ defenses.

The Administrator has created a Settlement website, which can be accessed at shannon-v-burton-restaurants.phoenixcases.com. The Settlement website allows interested persons to view the Agreement, all papers filed by Class Counsel to obtain Court approval of the Agreement, and this Notice of Class and Collective Action Settlement (in generic form). The Settlement website also provides contact information for Class Counsel and the Administrator and may be accessed to submit electronically completed Claim Forms.

3. How Will the Settlement Payment Be Distributed?

The total settlement amount is \$750,000.00, which Defendants will pay into a settlement fund as follows: (1) \$375,000.00 will be paid within sixty (60) days of final approval; and (2) \$375,000.00 will be paid within six (6) months of final approval. This amount will mostly be distributed to the current and former employees who meet the definitions for participating in the Settlement, but it will also be used to pay for attorneys’ fees and costs awarded by the Court, any enhancement payments to Plaintiffs that are awarded by the Court, the settlement administration costs, and a payment to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”) that is required by the California Private Attorneys General Act (“PAGA”).

The attorneys for Plaintiffs and the Settlement Class (referred to as “Class Counsel”) will ask the Court to award them one-third of the settlement amount, which is \$250,000.00, to compensate them for their services in this matter. Class Counsel will also request reimbursement for the costs spent in litigating this case, not to exceed \$25,000.00. Class Counsel will file a motion with the Court setting forth the bases for their requested costs and fees.

Plaintiffs Robert Shannon, Brenell Whitfield, and Adriana Valdez will ask the Court to award them \$10,000.00 each, respectively, for their role as the named plaintiffs prosecuting this lawsuit on behalf of all Class Members. This payment would also come from the settlement fund.

The settlement administration costs are capped at \$18,750.00, and this payment will also come from the settlement fund.

The payment to the LWDA and Aggrieved Employees in connection with the PAGA component of the Settlement will be \$50,000, and this payment will also come from the settlement fund.

The remainder of the settlement fund after subtracting the amounts described above is the Net Settlement Amount that will be distributed to Participating Individuals, which include Participating Class Members, Opt-In Plaintiffs, and Aggrieved Employees. Opt-In Plaintiffs are Collective Members who submit a valid Claim Form.

4. If I Choose to Participate in the Settlement, How Do I Receive Payment and How Much Can I Expect to Receive?

You do not need to do anything to be sent your State Law Class Settlement Check. Just watch your mail for a check and cash it when you get it. You will have 180 days from issuance of the check to cash it. However, if you want to also receive your FLSA Collective Settlement Check, you must timely submit a Claim Form.

According to records maintained by Defendants, your total estimated gross settlement payment including both your State Law Class Settlement Check and your FLSA Collective Settlement Check will be at least \$[REDACTED]. Breaking this down, your State Law Class Settlement Check is estimated to be at least \$[REDACTED] and your FLSA Collective Settlement Check is estimated to be at least \$[REDACTED]. These amounts are estimated amounts, and your final settlement payment is expected to differ from this amount (*i.e.*, it could be higher) and will be calculated as set forth below. **As set forth above, to receive the FLSA Collective Settlement Check, you MUST complete, sign, and submit the Claim Form enclosed with this Notice.**

All Settlement Award determinations will be based on Defendants’ timekeeping, payroll, and/or other records for Class and Collective Members. Based on Defendants’ records, you are estimated to have worked [REDACTED] workweeks for Defendants during the relevant Class Period in the State of California and [REDACTED] workweeks for Defendants during the relevant Collective Period in the State of California. In addition, based on Defendants’ records, you [did/did not] work for Defendants exclusively on a military base during such time periods.

If you dispute the number of workweeks as shown on this Notice or whether or not you worked for Defendants exclusively on a military base, you may produce evidence to the Administrator establishing the dates you contend to have worked for Defendants and where you contend you worked for Defendants. To do so, send a letter to the Administrator explaining the basis for your dispute and attach copies of the supporting evidence. Unless you present convincing evidence proving you worked more workweeks than shown by Defendants' records, your Settlement Award will be determined based on Defendants' records. Any disputes must be postmarked by July 15, 2024, and should be mailed to P.O. Box 7208, Orange, CA 92863. The Administrator will notify you of the decision on the dispute.

Payments to participating Class Members and Opt-In Plaintiffs will be calculated on the number of eligible workweeks. The Net Settlement Amount shall be split into 2/3 towards the State Law Class Settlement with Participating Class Members and 1/3 towards the FLSA Collective Settlement with Opt-In Plaintiffs further broken down as follows:

- The State Law Class Settlement Checks of Participating Class Members shall be a pro rata portion of the 2/3 of the Net Settlement Amount based on the participating Class Member's individual eligible workweeks that the individual was employed by Defendants from January 3, 2018, through March 30, 2023, in the State of California. For those Participating Class Members that worked for Defendants exclusively on a military base(s), each workweek during which the individual was employed by Defendants in California during the relevant time period will be equal to one (1) settlement share. For those Participating Class Members that did not work for Defendants exclusively on a military base(s), workweeks during which such Participating Class Member was employed by Defendants in California will instead be equal to three (3) settlement shares to reflect the increased value of state law claims for work not on military base(s). The total number of settlement shares for all Participating Class Members will be added together and the resulting sum will be divided into the 2/3 of the Net Settlement Amount to reach a per share dollar figure. That figure will then be multiplied by each Participating Class Member's number of settlement shares to determine his or her pro rata portion of the 2/3 of the Net Settlement Amount towards the State Law Class Settlement.
- The FLSA Collective Settlement Checks of Opt-In Plaintiffs, shall be a pro rata portion of the 1/3 of the Net Settlement Amount based on their individual workweeks during the Collective Period as follows: For each Workweek during which an Opt-In Plaintiff was employed by Defendants during the Collective Period, he or she shall be eligible to receive a pro rata portion of the 1/3 of the Net Settlement Amount based on the number of Workweeks he or she was employed during such Collective Period. The total number of such Workweeks during the Collective Period will be added together, and the resulting sum will be divided into the 1/3 of the Net Settlement Amount to reach a per Workweek dollar figure for the FLSA Collective Settlement. That figure will then be multiplied by each Opt-In Plaintiff's number of Workweeks during the Collective Period to determine his or her pro rata portion of the 1/3 of the Net Settlement Amount towards the FLSA Collective Settlement.

When calculating the individual Settlement Awards (both State Law Class Settlement Checks and FLSA Collective Settlement Checks) for purposes of these Notices of Settlement, the Administrator has assumed that no Class Members opt-out and all Collective Members opt-in. When calculating the individual Settlement Awards to Class Members following Final Approval (for purposes of preparing individual Settlement Award checks), the Administrator will not include Class Members who validly request exclusion from the Settlement or any Collective Member who fails to timely opt-in to this Action by submitting a Claim Form. This means that for purposes of the Notices of Settlement, the Administrator has assumed that all potential Class Members and Collective Members will participate in this Settlement, even though that may not remain the case following Final Approval. It is thus likely that your total estimated settlement payment will be higher than indicated in this Notice.

Whether or not they otherwise opt out of the Settlement, Aggrieved Employees who worked for Defendant between June 30, 2021, and March 30, 2023 (the "PAGA Period") in the State of California will be Participating Individuals for purposes of the settlement of the PAGA claim in the lawsuit and will receive a *pro rata* share of the Net PAGA Amount (*i.e.*, \$12,500) based on their number of workweeks employed by Defendants as non-exempt employees during the PAGA Period.

For tax reporting purposes, Settlement Awards to Participating Individuals and participating Collective Members will be allocated as follows: any portion of each Settlement Award that is provided from the Net PAGA Amount shall be allocated as penalties; for the remainder of each Settlement Award, twenty percent (20%) of each Settlement Award shall be allocated as wages, seventy (70%) of each Settlement Award shall be allocated as penalties and interest, and ten percent (10%) of each Settlement Award shall be allocated as expense reimbursements. None of the Parties or attorneys makes any representations concerning the tax consequences of this Settlement or your participation in it. Participating Individuals and participating Collective Members should consult with their own tax advisors concerning the tax consequences of the Settlement.

If you participate in the Settlement, you will have 180 days to cash the check that will be sent to you. If at the conclusion of the 180-day check void period, there are any uncashed checks, those monies will be paid to the California Unclaimed Property Fund in the name of the respective Participating Individuals, subject to the Court's approval in the Final Approval Order.

It is your responsibility to keep a current address on file with the Administrator to ensure receipt of your monetary Settlement Award. If you fail to keep your address current, you may not receive your Settlement Award.

5. What Are the Releases?

Upon Final Approval of the Agreement and payment of amounts set forth under the Settlement, Participating Individuals and all Collective Members who opt in by submitting their completed and signed Claim Forms will release claims as follows ("Released Claims") against Defendants, their present and former parent companies, subsidiaries, related or affiliated companies, and their shareholders, officers, directors, employees, agents, attorneys, insurers, successors and assigns, and any individual or entity that could be liable for any of the Released Claims (collectively, the "Released Parties"):

- **Released Class Claims:** All Participating Class Members shall, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release and discharge Released Parties from any and all causes of action, claims, rights, damages, punitive or statutory damages, penalties, interest, attorneys' fees, costs, liabilities, expenses, and losses arising from or related to the acts, facts, transactions, theories, occurrences, representations, or omissions that were alleged, or reasonably could have been alleged, in the Operative Complaint based on the factual predicates alleged in the Operative Complaint, including, but not limited to: (a) any alleged failure to pay all wages due including minimum wages or overtime wages; (b) any alleged failure to timely pay wages at termination or during employment; (c) any alleged failure to provide meal or rest periods or to pay meal or rest period premiums; (d) any alleged failure to maintain and preserve, in a centralized location in California, any required payroll or employee records; (e) any alleged failure to provide compliant wage statements; (f) any alleged failure to reimburse business expenses; (g) any right or claim for civil penalties pursuant to the California Labor Code, the California Industrial Welfare Commission Wage Orders, the California Private Attorneys General Act of 2004 (Cal. Lab. Code § 2698, *et seq.*); (h) any right or claim for unfair business practices in violation of California Business & Professions Code § 17200 *et seq.*; and (i) any violation or breach of the California Labor Code arising from or related to the conduct or omission alleged, or could have reasonably been alleged, in the Operative Complaint and the conduct or omission ascertained in the course of the Action, including without limitation, any violation or breach of California Labor Code §§ 200, 201, 201.3, 202, 203, 204, 223, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1182.11, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2802, or any other similar state or local statute, wage order, rule, regulation, ordinance, or authority. 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.
- **Released PAGA Claims:** All Aggrieved Employees shall release and discharge, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all individual and representative claims for civil penalties under PAGA that were alleged, or reasonably could have been alleged, in the Action based on the facts stated in the Operative Complaint and ascertained in the course of the Action, including, but not limited to, any right or claim for PAGA penalties predicated on alleged nonpayment or under-payment of minimum and overtime wages, failure to pay or under-payment of wages, overtime, meal and rest period premiums, failure to provide meal and rest periods, nonpayment or under-payment of premiums for meal or rest period violations, failure to timely pay wages, failure to pay all wages due at termination, failure to maintain accurate records, failure to provide and/or maintain accurate and itemized wage statements, failure to reimburse business expenses, and any claims for PAGA civil penalties under the California Labor Code, Wage Orders, regulations, and/or other provisions of law, including any alleged violations of the California Labor Code §§ 200, 201, 201.3, 202, 203, 204, 223, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1182.11, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2800 and 2802.
- In addition, if you opt in by submitting your completed and signed Claim Form, you will be deemed to have opted-in to this action pursuant to the FLSA and will thereby release, and agree to release, the **Released FLSA Claims**, which include any and all causes of action, claims, rights, damages, punitive or statutory damages, penalties, interest, attorneys' fees, costs, liabilities, expenses, and losses under the Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. § 201 *et seq.* or under any applicable state law, statute, rule, or regulation during the period from June 30, 2019 through March 30, 2023, which arise from or are related to the acts, facts, transactions, theories, occurrences, representations, or omissions that were alleged, or reasonably could have been alleged, in the Operative Complaint.

6. What Are My Rights?

Please see Section 4 above for an estimate of how much you will receive under the settlement if you (1) do not opt out of the Settlement Class and (2) choose to opt in as a Collective Member. To receive an FLSA Collective Settlement Payment as an Opt-In Plaintiff, you **MUST** fill out and return the attached claim form. Therefore, you have the following options:

Opt-In to the FLSA Collective Settlement and Do Not Opt Out of the State Law Class Settlement: Fill out, sign, and return the attached Claim Form to participate in the FLSA Collective Settlement and receive your FLSA Collective Settlement Payment as an Opt-In Plaintiff and do not timely and validly opt-out of the State Law Class Settlement. If you do not timely and validly opt-out, you will automatically become a Participating Class Member and receive your prorated State Law Class Settlement Payment, and will be bound by the Settlement including its release provisions.

Do Nothing: If you are a Class Member and do not timely and validly opt-out and do not timely fill out and return the attached Claim Form, you will automatically become a Participating Class Member and receive your prorated State Law Class Settlement Payment, and will be bound by the Settlement including its Released Class Claims and Released PAGA Claims. However, you will not receive your FLSA Collective Settlement Payment.

Opt-Out of the State Law Class Settlement and Opt-In to the FLSA Collective Settlement: If you are a Class Member and do not wish to be bound by the State Law Class Settlement, you must submit a written request for exclusion from the Settlement ("opt-out"), postmarked by **July 15, 2024**. The written request for exclusion must contain your full name, address, telephone number, email address (if applicable), employee ID, and must be signed individually by you. No opt-out request may be made on behalf of a group. The opt-out request must be sent by mail to the Administrator at **Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863**. Any person who requests exclusion (opts out) of the settlement will not be entitled to any State Law Class Settlement Payment and will not release the Released Class Claims or have any right to object, appeal or comment thereon. However, you can still fill out, sign, and

return the attached Claim Form to participate in the FLSA Collective Settlement and receive your FLSA Collective Settlement Payment as an Opt-In Plaintiff though you will release the Released FLSA Claims. (Notwithstanding the foregoing, you cannot opt out or otherwise exclude yourself from the PAGA component of the Settlement—if you are an Aggrieved Employee, whether or not you submit a written request for exclusion from the Settlement, you will receive a pro rata portion of the Net PAGA Amount and you will be bound by the release of the Released PAGA Claims described above.)

Opt-Out of the State Law Class Settlement and Do Not Opt-In to the FLSA Collective Settlement: If you are a Class Member and do not wish to be bound by the State Law Class Settlement, you must submit a written request for exclusion from the Settlement (“opt-out”), postmarked by **July 15, 2024**. The written request for exclusion must contain your full name, address, telephone number, email address (if applicable), employee ID, and must be signed individually by you. No opt-out request may be made on behalf of a group. The opt-out request must be sent by mail to the Administrator at **Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863**. Any person who requests exclusion (opts out) of the settlement will not be entitled to any State Law Class Settlement Payment and will not release the Released Class Claims or have any right to object, appeal or comment thereon. In addition, if you do not want to be bound by the FLSA Collective Settlement, then do not fill out the Claim Form and you will not receive your FLSA Collective Settlement Payment or release the Released FLSA Claims. (Notwithstanding the foregoing, you cannot opt out or otherwise exclude yourself from the PAGA component of the Settlement—if you are an Aggrieved Employee, whether or not you submit a written request for exclusion from the Settlement, you will receive a pro rata portion of the Net PAGA Amount and you will be bound by the release of the Released PAGA Claims described above.)

Object: If you received this Notice and wish to object to the Settlement, you must submit a written statement objecting to the Settlement by **July 15, 2024**. The statement must state the factual and legal grounds for your objection to the settlement. The statement must state your full name, address, telephone number, and email address (if applicable), and must be signed by you. The statement must be mailed to the Administrator at the following address: **Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863**.

If you mail a written objection, you may also, if you wish, appear at the Final Approval Hearing to discuss your objection with the Court and the parties to the Lawsuit. Your written objection must state whether you will attend the Final Approval Hearing, and your written notice of your intention to appear at the Final Approval Hearing must be filed with the Court and served upon Class Counsel and Defense Counsel on or before the Response Deadline. To be heard at the Final Approval Hearing you must also not opt out of the Settlement. If you wish to object to the Settlement but fail to return your timely written objection in the manner specified above, you shall be deemed to have waived any objection and shall be foreclosed from making any objection (whether by appeal or otherwise) to the Settlement. The postmark date of mailing to Class Counsel and Defense Counsel shall be the exclusive means for determining that an objection is timely mailed to counsel. Objections shall only be considered if the Class Member has not opted out of the Settlement. The failure to submit a written objection as a prerequisite to appearing in court to object to the settlement may be excused upon a showing of good cause.

You may also withdraw your objection in writing by mailing a withdrawal statement to the Court and counsel for the Parties postmarked no later than **October 4, 2024**, orally at the Final Approval hearing, or as otherwise ordered by the Court.

7. Can Defendant Retaliate Against Me for Participating in this Lawsuit?

No. Your decision as to whether or not to participate in this Lawsuit will in no way affect your work or employment with Defendant or future work or employment with Defendants. It is unlawful for Defendants to take any adverse action against you as a result of your participation in this Settlement. In fact, Defendants encourage you to participate in this Settlement.

8. Who Are the Attorneys Representing Plaintiffs and the Settlement Class and Collective and Defendants?

Plaintiffs and individuals participating in the Settlement are represented by the following attorneys acting as Class Counsel:

AEGIS LAW FIRM, PC

Samuel A. Wong

Kashif Haque

Jessica L. Campbell

Fawn F. Bekam

9811 Irvine Center Drive, Suite 100

Irvine, California 92618

BLUMENTHAL NORDREHAUD BHOWMIK DE BLOUW LLP

Norman B. Blumenthal

Kyle R. Nordrehaud

Aparajit Bhowmik

Nicholas J. De Blouw

2255 Calle Clara

La Jolla, CA 92037

Defendants are represented by the following attorneys:

SNELL & WILMER L.L.P.

Christy D. Joseph

Erin D. Leach

Kevin M. Brown

12230 El Camino Real, Suite 300

San Diego, CA 92130

9. How Will the Attorneys for the Settlement Class Be Paid?

Class Counsel will be paid from the Gross Settlement Amount of \$750,000. You do not have to pay the attorneys who represent the Settlement Class. The Agreement provides that Class Counsel will receive attorneys' fees of up to one-third (1/3rd) of \$750,000.00 (i.e., \$250,000.00) plus their out-of-pocket costs, not to exceed \$25,000.00. Class Counsel will file a Motion for Attorneys' Fees and Costs with the Court. The amount of attorneys' fees and costs awarded will be determined by the Court at the Final Approval Hearing.

10. Where Can I Get More Information?

If you have questions about this Notice, or the Settlement, or if you did not receive this Notice in the mail and you believe that you are or may be a member of the Settlement, you should contact the Class Counsel.

This Notice is only a summary. For the precise terms and conditions of the Settlement, please see the Agreement available at the Settlement website at shannon-v-burton-restaurants.phoenixcases.com, by contacting Class Counsel at 949-379-6250.

PLEASE DO NOT CONTACT THE COURT, THE CLERK OF THE COURT, THE JUDGE, OR DEFENDANTS FOR INFORMATION ABOUT THE PROPOSED SETTLEMENT OR THIS LAWSUIT.

NOTIFICACIÓN DEL ACUERDO DE ACCIÓN COLECTIVA Y DE CLASE
LEA ATENTAMENTE ESTE AVISO

Un tribunal autorizó este aviso. No se trata de una solicitud de un abogado.

Se le ha enviado este Aviso porque existe un Acuerdo propuesto (el “Acuerdo”) de una Demanda Colectiva y de acción de clase que los Demandantes Robert Shannon, Brenell Whitfield y Adriana Valdez (“Demandantes”) presentaron contra Burton Restaurants, LLC y High Performance Hospitality LLC (“Demandados”). Los registros de los Demandados muestran que usted estuvo empleado como empleado no exento por los Demandados en el Estado de California en algún momento entre el 3 de enero de 2018 y el 30 de marzo de 2023, no trabajó para los Demandados en una base militar y, por lo tanto, es elegible para participar en el Acuerdo. El propósito de este Aviso es informarle del Acuerdo pendiente y de sus derechos en virtud de este. Este Acuerdo se desglosa tanto en un Acuerdo de las reclamaciones colectivas de la ley estatal como en un Acuerdo de las reclamaciones colectivas de la FLSA.

Por favor, comprenda que esto no es una notificación de una Demanda contra usted. Usted no ha sido Demandado. No está obligado a comparecer ante el Tribunal en respuesta a este Aviso. Por favor, revise este Aviso y considere sus opciones cuidadosamente.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN EL ACUERDO CON RESPECTO A LAS DEMANDAS COLECTIVAS DE LA LEY ESTATAL	
NO HACER NADA	Si no hace nada, se le enviará el pago del Acuerdo tras la última de las siguientes fechas (a) la fecha en que el Tribunal dicte una Sentencia basada en su Aprobación Definitiva del Acuerdo; y (b) la fecha en que la Sentencia sea Definitiva, y se le aplicarán las exoneraciones de reclamaciones en virtud de la legislación de California. Al cobrar su cheque del Acuerdo, también liberará las reclamaciones en virtud de la ley federal, como se describe más adelante en la Sección 6.
EXCLUIRSE	Si usted “opta por excluirse” de la Demanda y decide no formar parte del Acuerdo, tal y como se describe más adelante en la Sección 6, la exención de las reclamaciones en virtud de la ley federal y la ley de California no se aplicará a usted, y <u>no</u> recibirá ningún pago en virtud de este Acuerdo, excepto como se describe en la siguiente frase. Si usted es un Empleado Agraviado (definido más adelante), recibirá una porción prorrateada del Monto Neto PAGA (definido más adelante) independientemente de que “opte por no participar” en el Acuerdo.
OBJETAR	Puede escribir una objeción al Tribunal exponiendo por qué no le gusta el Acuerdo, tal y como se describe más adelante en la Sección 6. También puede comparecer ante el Tribunal y explicar por qué no le gusta el Acuerdo o recurrir a un abogado para que comparezca en su nombre. Si se opone, esto no significa que opte por no participar en el Acuerdo (como se explica más adelante, si opta por no participar en el Acuerdo, no se le permitirá oponerse al mismo).

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN EL ACUERDO CON RESPECTO A LAS RECLAMACIONES COLECTIVAS DE LA FLSA	
RELLENAR Y DEVOLVER EL FORMULARIO DE SOLICITUD	Si rellena y firma el Formulario de Reclamación adjunto, estará “optando por participar” en el el Acuerdo, recibirá una Adjudicación en virtud del Acuerdo, y se le aplicarán el Acuerdo y la exención de reclamaciones que se describen a continuación. (Tenga en cuenta que el cheque no se adjunta a esta notificación; se le enviará más adelante si cumplimenta y envía el Formulario de Consentimiento de Opción y después de que el Tribunal apruebe definitivamente el Acuerdo).
NO HACER NADA Y NO RECIBIR SU PAGO	Si no cumplimenta y firma el Formulario de Consentimiento Optativo adjunto, estará eligiendo no formar parte del Acuerdo, no tendrá derecho a una Adjudicación del Acuerdo en virtud de este y la exención de reclamaciones no le será de aplicación.

1. ¿Por qué debe leer este aviso?

Este Aviso explica su derecho a participar en los ingresos monetarios de este Acuerdo, a excluirse (o “optar por no participar”) del Acuerdo, o a objetar al Acuerdo. Si se opone al Acuerdo, no podrá excluirse del mismo y quedará obligado por los términos del Acuerdo en caso de que el Tribunal deniegue su objeción.

El Tribunal Superior de California del Condado de San Diego ha aprobado preliminarmente el Acuerdo como justo y razonable. El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Definitiva el 18 de octubre de 2024, a las 8:30 a.m., ante el Honorable Blaine Bowman en el Tribunal Superior de California para el Condado de San Diego, Departamento C-74, 330 W. Broadway, San Diego, CA 92101.

2. ¿De qué trata este caso?

Las reclamaciones en esta Demanda se presentan bajo la ley de California y bajo la Ley federal de Normas Laborales Justas (“FLSA”). La Demanda alega que a los individuos que los Demandados emplearon como empleados no exentos en California, pero no en bases militares, entre el 3 de enero de 2018 y el 30 de marzo de 2023 no se les proporcionaron pausas para comer y descansar, no se les compensó por todas las horas trabajadas, no se les pagó el salario mínimo, tiempo regular, horas extras o doble tiempo, no se les pagaron todos los salarios adeudados al ser despedidos, no se les proporcionaron declaraciones salariales detalladas oportunas y conformes, y no se les reembolsaron los gastos comerciales necesarios. Esta Demanda busca la recuperación de los salarios no pagados, daños estatutarios, sanciones civiles bajo el Código Laboral de California Ley General de Abogados Privados (“PAGA”), gastos no reembolsados relacionados con el negocio, restitución, intereses, honorarios de abogados y costos.

La Demanda también alega que a los individuos que los Demandados emplearon como empleados no exentos en las bases militares entre el 30 de junio de 2019 y el 30 de marzo de 2023, no se les pagó apropiadamente el salario mínimo y las horas extras de Acuerdo con los requisitos de la FLSA.

Los Demandados niegan estas reclamaciones y creen que tienen sólidas defensas legales y fácticas contra ellas. Los Demandados tampoco creen que las reclamaciones de los Demandantes cumplan los requisitos para la certificación de clase o colectiva. No obstante, para evitar los gastos y retrasos asociados a nuevos litigios y apelaciones, los Demandados han optado por llegar a un Acuerdo en este asunto y realizar pagos a los empleados actuales y anteriores.

Este Acuerdo es el resultado de negociaciones de buena fe y en condiciones de igualdad entre los Demandantes y los Demandados, a través de sus respectivos abogados. Ambas partes acuerdan que, a la luz de los riesgos y gastos asociados con la continuación del litigio, este Acuerdo es justo y apropiado dadas las circunstancias, y en el mejor interés de los Miembros de la Clase. Este Acuerdo es un compromiso y no constituye una admisión de responsabilidad por parte de los Demandados.

El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de las reclamaciones de los Demandantes ni sobre las defensas de los Demandados.

El Administrador ha creado un sitio web del Acuerdo, al que se puede acceder en shannon-v-burton-restaurants.phoenixcases.com. El sitio web del Acuerdo permite a las personas interesadas consultar el Acuerdo, todos los documentos presentados por los Abogados de la Clase para obtener la aprobación del Acuerdo por parte del Tribunal y este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva y de Clase (en formato genérico). El sitio Web del Acuerdo también proporciona información de contacto de los Abogados de la Clase y del Administrador y se puede acceder a él para presentar Formularios de Reclamación cumplimentados electrónicamente.

3. ¿Cómo se distribuirá el pago del Acuerdo?

El monto total del Acuerdo es de \$750,000.00, que los Demandados pagarán a un fondo de Acuerdo de la siguiente manera: (1) \$375,000.00 se pagarán dentro de los sesenta (60) días de la aprobación final; y (2) \$375,000.00 se pagarán dentro de los seis (6) meses de la aprobación final. Esta cantidad se distribuirá en su mayor parte a los empleados actuales y antiguos que cumplan las definiciones para participar en el Acuerdo, pero también se utilizará para pagar los honorarios de los abogados y los costes concedidos por el tribunal, cualquier pago de mejora a los Demandantes que conceda el tribunal, los costes de administración del Acuerdo y un pago a la Agencia para el Desarrollo del Trabajo y la Fuerza Laboral de California (“LWDA”) que exige la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA”).

Los abogados de los Demandantes y de la Clase del Acuerdo (denominados “abogados de la Clase”) solicitarán al tribunal que les conceda un tercio del importe del Acuerdo, que asciende a \$250,000.00, para compensarles por los servicios prestados en este asunto. Los Abogados de la Clase solicitarán también el reembolso de los gastos incurridos en el litigio de este caso, que no excederán de \$25,000.00. Los Abogados de la Clase presentarán una moción ante el Tribunal exponiendo las bases de sus costos y honorarios solicitados.

Los Demandantes Robert Shannon, Brenell Whitfield y Adriana Valdez pedirán al Tribunal que les conceda \$10,000.00 a cada uno, respectivamente, por su papel como Demandantes nombrados que llevan adelante esta Demanda en nombre de todos los Miembros de la Clase. Este pago también provendría del fondo del Acuerdo.

Los costes de administración del Acuerdo tienen un tope de \$18,750.00, y este pago también procederá del fondo del Acuerdo.

El pago a la LWDA y a los Empleados Agraviados en relación con el componente PAGA del Acuerdo será de \$50,000, y este pago también provendrá del fondo del Acuerdo.

El resto del fondo del Acuerdo después de restar las cantidades descritas anteriormente es el Importe Neto del Acuerdo que se distribuirá a los Individuos Participantes, que incluyen a los Miembros Participantes de la Clase, los Demandantes Optantes y los Empleados Agraviados. Los Demandantes Optantes son Miembros Colectivos que presentan un Formulario de Reclamación válido.

4. Si decido participar en el Acuerdo, ¿cómo recibo el pago y cuánto puedo esperar recibir?

No necesita hacer nada para que le enviemos su cheque del Acuerdo Colectivo de la Ley Estatal. Simplemente esté atento a su correo por si le llega un cheque y cóbrelo cuando lo reciba. Dispondrá de 180 días desde la emisión del cheque para cobrarlo. Sin embargo, si desea recibir también su Cheque del Acuerdo Colectivo FLSA, deberá presentar a tiempo un Formulario de Reclamación.

Según los registros mantenidos por los Demandados, su pago bruto total estimado del Acuerdo, incluyendo tanto su Cheque del Acuerdo Colectivo según la Ley Estatal como su Cheque del Acuerdo Colectivo según la FLSA, será de al menos \$ _____. Desglosando esto, su Cheque del Acuerdo Colectivo de la Ley Estatal se estima que será de al menos \$ _____ y su Cheque del Acuerdo

Colectivo FLSA se estima que será de al menos \$ [REDACTED]. Estas cantidades son estimadas, y se espera que su pago final del Acuerdo difiera de esta cantidad (es decir, podría ser mayor) y se calculará como se establece a continuación. **Como se establece más arriba, para recibir el Cheque del Acuerdo Colectivo FLSA, DEBE completar, firmar y enviar el Formulario de Reclamación adjunto a este Aviso.**

Todas las determinaciones de la Adjudicación del Acuerdo se basarán en los registros de horarios, nóminas y/u otros registros de los Demandados para los Miembros de la Clase y del Colectivo. En base a los registros de los Demandados, se estima que usted trabajó [REDACTED] Semanas Laborales para los Demandados durante el Período de la Clase pertinente en el Estado de California y [REDACTED] Semanas Laborales para los Demandados durante el Período Colectivo pertinente en el Estado de California. Además, según los registros de los Demandados, usted [trabajó/no trabajó] para los Demandados exclusivamente en una base militar durante dichos periodos de tiempo.

Si usted cuestiona el número de Semanas Laborales que figura en esta Notificación o si trabajó o no para los Demandados exclusivamente en una base militar, puede presentar pruebas al Administrador que establezcan las fechas en las que afirma haber trabajado para los Demandados y dónde afirma haber trabajado para los Demandados. Para ello, envíe una carta al Administrador explicando la base de su disputa y adjunte copias de las pruebas justificativas. A menos que presente pruebas convincentes que demuestren que trabajó más Semanas Laborales de las que muestran los registros de los Demandados, su Adjudicación del Acuerdo se determinará en base a los registros de los Demandados. Cualquier disputa debe estar matasellada antes del **15 de julio de 2024**, y debe ser enviada por correo a **P.O. Box 7208, Orange, CA 92863**. El Administrador le notificará la decisión sobre la disputa.

Los pagos a los Miembros Participantes de la Clase y a los Demandantes Optantes se calcularán sobre el número de Semanas Laborales elegibles. El Importe Neto del Acuerdo se dividirá en 2/3 hacia el Acuerdo Colectivo de la Ley Estatal con los Miembros Participantes de la Clase y 1/3 hacia el Acuerdo Colectivo de la FLSA con los Demandantes Optantes, desglosado además de la siguiente manera:

- Los Cheques del Acuerdo Colectivo de la Ley Estatal de los Miembros Participantes de la Clase serán una porción prorrateada de los 2/3 del Monto Neto del Acuerdo sobre la base de las Semanas Laborales elegibles individuales del Miembro Participante de la Clase que el individuo estuvo empleado por los Demandados desde el 3 de enero de 2018 hasta el 30 de marzo de 2023, en el Estado de California. Para aquellos Miembros Participantes de la Clase que trabajaron para los Demandados exclusivamente en una(s) base(s) militar(es), cada semana laboral durante la cual el individuo fue empleado por los Demandados en California durante el periodo de tiempo relevante será igual a una (1) parte del Acuerdo. Para aquellos Miembros Participantes de la Clase que no trabajaron para los Demandados exclusivamente en una(s) base(s) militar(es), las semanas laborales durante las cuales dicho Miembro Participante de la Clase fue empleado por los Demandados en California serán en cambio iguales a tres (3) partes del Acuerdo para reflejar el valor incrementado de las reclamaciones de la ley estatal por trabajo no realizado en una(s) base(s) militar(es). El número total de acciones del Acuerdo para todos los Miembros Participantes de la Clase se sumará y la suma resultante se dividirá entre los 2/3 del Importe Neto del Acuerdo para alcanzar una cifra en dólares por acción. A continuación, esa cifra se multiplicará por el número de acciones del Acuerdo de cada Miembro Participante de la Clase para determinar su parte proporcional de los 2/3 del Importe Neto del Acuerdo hacia el Acuerdo Colectivo de la Ley Estatal.
- Los Cheques del Acuerdo Colectivo FLSA de los Demandantes Optantes, serán una porción prorrateada del 1/3 del Monto Neto del Acuerdo en base a sus Semanas Laborales individuales durante el Período Colectivo de la siguiente manera: Por cada Semana Laboral durante la cual un Demandante Optante fue empleado por los Demandados durante el Período Colectivo, él o ella será elegible para recibir una porción prorrateada del 1/3 del Monto Neto del Acuerdo basado en el número de Semanas Laborales que él o ella fue empleado durante dicho Período Colectivo. Se sumará el número total de dichas Semanas Laborales durante el Período Colectivo, y la suma resultante se dividirá entre el 1/3 del Importe Neto del Acuerdo para alcanzar una cifra en dólares por Semana Laboral para el Acuerdo Colectivo FLSA. Esa cifra se multiplicará entonces por el número de Semanas Laborales de cada Demandante Optante durante el Período Colectivo para determinar su porción prorrateada del 1/3 del Monto Neto del Acuerdo hacia el Acuerdo Colectivo FLSA.

Al calcular las Adjudicaciones del Acuerdo individuales (tanto los Cheques del Acuerdo Colectivo de la Ley Estatal como los Cheques del Acuerdo Colectivo FLSA) a los fines de estos Avisos de Acuerdo, el Administrador ha asumido que ningún Miembro de la Clase opta por excluirse y que todos los Miembros Colectivos optan por participar. Al calcular las Adjudicaciones del Acuerdo individuales a los Miembros de la Clase tras la Aprobación Definitiva (a efectos de preparar los cheques de Adjudicación del Acuerdo individuales), el Administrador no incluirá a los Miembros de la Clase que soliciten válidamente su exclusión del Acuerdo ni a ningún Miembro del Colectivo que no opte oportunamente por participar en esta Acción presentando un Formulario de Reclamación. Esto significa que, a efectos de los Avisos de Acuerdo, el Administrador ha asumido que todos los posibles Miembros de la Clase y Miembros colectivos participarán en este Acuerdo, aunque puede que no siga siendo así tras la Aprobación final. Por lo tanto, es probable que su pago total estimado del Acuerdo sea superior al indicado en este Aviso.

Independientemente de que opten o no por no participar en el Acuerdo, los Empleados Agraviados que trabajaron para los Demandados entre el 30 de junio de 2021 y el 30 de marzo de 2023 (el “Período PAGA”) en el Estado de California serán Individuos Participantes a los fines del Acuerdo de la Demanda PAGA en el juicio y recibirán una parte *prorrateada* del Monto PAGA Neto (es decir, \$12,500) sobre la base de su número de Semanas Laborales empleadas por los Demandados como empleados no exentos durante el Período PAGA.

A los fines de la declaración de impuestos, las Adjudicaciones del Acuerdo a los Individuos Participantes y a los Miembros Colectivos participantes se asignarán de la siguiente manera: cualquier porción de cada Adjudicación del Acuerdo que provenga del Monto Neto PAGA se asignará como multas; para el resto de cada Adjudicación del Acuerdo, el veinte por ciento (20%) de cada Adjudicación del

Acuerdo se asignará como salarios, el setenta (70%) de cada Adjudicación del Acuerdo se asignará como multas e intereses, y el diez por ciento (10%) de cada Adjudicación del Acuerdo se asignará como reembolsos de gastos. Ninguna de las Partes o abogados hace declaración alguna respecto a las consecuencias fiscales de este Acuerdo o de su participación en el mismo. Los Individuos Participantes y los Miembros Colectivos participantes deben consultar con sus propios asesores fiscales acerca de las consecuencias fiscales del Acuerdo.

Si participa en el Acuerdo, dispondrá de 180 días para cobrar el cheque que se le enviará. Si al concluir el periodo de 180 días para anular el cheque, quedaran cheques sin cobrar, ese dinero se abonará al Fondo de Propiedad No Reclamada de California a nombre de los respectivos Individuos Participantes, sujeto a la aprobación del Tribunal en la Orden de Aprobación Definitiva.

Es su responsabilidad mantener una dirección actualizada en los archivos del Administrador para garantizar la recepción de su Adjudicación del Acuerdo monetario. Si no mantiene actualizada su dirección, es posible que no reciba su Adjudicación del Acuerdo.

5. ¿Qué son las liberaciones?

Tras la Aprobación Definitiva del Acuerdo y el pago de las cantidades establecidas en virtud de la Reclamaciones Exoneradas, los Individuos Participantes y todos los Miembros Colectivos que opten por ello presentando sus Formularios de Reclamación cumplimentados y firmados, exonerarán de las siguientes reclamaciones (“Reclamaciones Exoneradas”) a los Demandados, sus empresas matrices actuales y anteriores, filiales, empresas relacionadas o afiliadas, y sus accionistas, directivos, directores, empleados, agentes, abogados, aseguradores, sucesores y cesionarios, y a cualquier individuo o entidad que pudiera ser responsable de cualquiera de las Reclamaciones Exoneradas (colectivamente, las “Partes Exoneradas”):

- **Reclamaciones Exoneradas de la Clase:** Todos los Miembros Participantes de la Clase, en nombre propio y de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, liberarán y exonerarán a las Partes Exoneradas de todas y cada una de las causas de acción, reclamaciones, derechos, daños y perjuicios, daños punitivos o legales, sanciones, intereses, honorarios de abogados, costos, responsabilidades, gastos y pérdidas que surjan de o estén relacionados con los actos, hechos, transacciones, teorías, sucesos, declaraciones u omisiones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, en la Demanda Operativa sobre la base de los fundamentos de hecho alegados en la Demanda Operativa, incluidos, entre otros: (a) cualquier supuesta falta de pago de todos los salarios debidos, incluidos los salarios mínimos o los salarios por horas extraordinarias; (b) cualquier supuesta falta de pago puntual de los salarios al finalizar la relación laboral o durante la misma; (c) cualquier supuesta falta de provisión de periodos de comida o descanso o de pago de primas por periodos de comida o descanso; (d) cualquier supuesta falta de mantenimiento y conservación, en un lugar centralizado de California, de cualquier registro de nóminas o de empleados exigido; (e) cualquier presunta omisión de proporcionar declaraciones salariales conformes; (f) cualquier presunta omisión de reembolsar los gastos empresariales; (g) cualquier derecho o reclamación de sanciones civiles de conformidad con el Código Laboral de California, las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial de California, la Ley General de Abogados Privados de California de 2004 (Código Laboral de California § 2698, y *siguientes*); (h) cualquier derecho o reclamación por prácticas comerciales desleales en violación del Código de Negocios y Profesiones de California § 17200 y *siguientes*; y (i) cualquier violación o incumplimiento del Código Laboral de California que surja de o esté relacionado con la conducta u omisión alegada, o que podría haber sido razonablemente alegada, en la Demanda Operativa y la conducta u omisión constatada en el curso de la Acción, incluyendo sin limitación, cualquier violación o incumplimiento de las §§ 200, 201, 201.3, 202, 203, 204, 223, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1182.11, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2802 del Código Laboral o cualquier otro estatuto, orden salarial, norma, reglamento, ordenanza o autoridad estatal o local similar. 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 laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Periodo de la Clase.
- **Reclamaciones Exoneradas de PAGA:** Todos los Empleados Agraviados liberarán y exonerarán, en su nombre y en el de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones individuales y representativas por sanciones civiles en virtud de PAGA que fueron alegadas o razonablemente podrían haberse alegado, en la Demanda sobre la base de los hechos expuestos en la Demanda Operativa y constatados en el curso de la Demanda, incluyendo, pero sin limitarse a, cualquier derecho o reclamación de sanciones PAGA basado en el supuesto impago o pago insuficiente de salarios mínimos y horas extras, falta de pago o pago insuficiente de salarios, horas extraordinarias, primas por periodos de comida y descanso, falta de provisión de periodos de comida y descanso, falta de pago o pago insuficiente de primas por violaciones de los periodos de comida o descanso, falta de pago puntual de salarios, falta de pago de todos los salarios adeudados a la terminación, falta de mantenimiento de registros precisos, no proporcionar y/o mantener declaraciones salariales precisas y desglosadas, no reembolsar los gastos empresariales, y cualquier reclamación de sanciones civiles PAGA en virtud del Código Laboral de California, las Órdenes Salariales, los reglamentos y/u otras disposiciones de la ley, incluida cualquier presunta infracción de las §§ 200, 201, 201.3, 202, 203, 204, 223, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1182.11, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código Laboral.
- Además, si opta por participar enviando su Formulario de Reclamación completado y firmado, se considerará que ha optado por participar en esta acción de conformidad con la FLSA y, por lo tanto, liberará, y acepta liberar, **las Reclamaciones Exoneradas de la FLSA**, que incluyen todas y cada una de las causas de acción, reclamaciones, derechos, daños, daños punitivos o legales, sanciones, intereses, honorarios de abogados, costos, responsabilidades, gastos y pérdidas en virtud de la

Ley de Normas Razonables de Trabajo, 29 U.S.C. § 201 y *siguientes* o en virtud de cualquier ley, estatuto, norma o reglamento estatal aplicable durante el período comprendido entre el 30 de junio de 2019 y el 30 de marzo de 2023, que surjan de o estén relacionados con los actos, hechos, transacciones, teorías, sucesos, declaraciones u omisiones que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, en la Demanda Operativa.

6. ¿Cuáles son mis derechos?

Consulte la Sección 4 anterior para obtener una estimación de la cantidad que recibirá en virtud del Acuerdo si (1) no opta por excluirse de la Clase del Acuerdo y (2) opta por participar como Miembro Colectivo. Para recibir un Pago del Acuerdo Colectivo FLSA como Demandante Optante, **DEBE** rellenar y devolver el formulario de reclamación adjunto. Por lo tanto, tiene las siguientes opciones:

Optar por participar en el Acuerdo Colectivo FLSA y no optar por excluirse del Acuerdo Colectivo de la Ley Estatal: Complete, firme y devuelva el Formulario de Reclamación adjunto para participar en el Acuerdo Colectivo FLSA y recibir su Pago del Acuerdo Colectivo FLSA como Demandante Optante y no optar oportuna y válidamente por excluirse del Acuerdo Colectivo de la Ley Estatal. Si no opta oportuna y válidamente por excluirse, se convertirá automáticamente en Miembro Participante de la Clase y recibirá su Pago del Acuerdo Colectivo de la Ley Estatal prorrateado, y quedará obligado por el Acuerdo, incluidas sus disposiciones de exoneración.

No hacer nada: Si usted es Miembro Participante de la Clase y no opta oportuna y válidamente por excluirse y no llena y devuelve oportunamente el Formulario de Reclamación adjunto, automáticamente se convertirá en Miembro Participante de la Clase y recibirá su Pago del Acuerdo Colectivo según la Ley Estatal prorrateado, y estará obligado por el Acuerdo, incluyendo sus Reclamaciones Exoneradas de la Clase y Reclamaciones PAGA Exoneradas. Sin embargo, no recibirá su Pago del Acuerdo Colectivo FLSA.

Excluirse de forma voluntaria del Acuerdo Colectivo de la Ley Estatal y participar de forma voluntaria en el Acuerdo Colectivo FLSA: Si usted es un Miembro de la Clase y no desea estar obligado por el Acuerdo Colectivo de la Ley Estatal, debe presentar una solicitud escrita de exclusión del Acuerdo, con matasellos del **15 de julio de 2024** a más tardar. La solicitud de exclusión por escrito debe contener su nombre completo, dirección, número de teléfono, dirección de correo electrónico (si procede), identificación de empleado, y debe estar firmada individualmente por usted. No se podrá presentar ninguna solicitud de exclusión en nombre de una Clase. La solicitud de exclusión debe enviarse por correo al administrador a **Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863**. Cualquier persona que solicite la exclusión (opte por no participar) del Acuerdo no tendrá derecho a ningún Pago del Acuerdo Colectivo de la Ley Estatal y no liberará las Reclamaciones Exoneradas de la Clase ni tendrá derecho a objetar, apelar o hacer comentarios al respecto. Sin embargo, aún puede completar, firmar y devolver el Formulario de Reclamación adjunto para participar en el Acuerdo Colectivo FLSA y recibir su Pago del Acuerdo Colectivo FLSA como Demandante Optante aunque liberará las Reclamaciones Colectivas Liberadas. (No obstante lo anterior, usted no puede optar por no participar o excluirse de otra manera del componente PAGA del Acuerdo; si usted es un Empleado Agraviado, ya sea que presente o no una solicitud por escrito para excluirse del Acuerdo, recibirá una porción prorrateada del Monto Neto PAGA y estará obligado por la liberación de las Reclamaciones PAGA Liberadas descritas anteriormente).

Optar por excluirse del Acuerdo Colectivo de la Ley Estatal y no optar por participar en el Acuerdo Colectivo FLSA: Si usted es un Miembro de la Clase y no desea estar obligado por el Acuerdo Colectivo de la Ley Estatal, debe presentar una solicitud escrita de exclusión del Acuerdo, con matasellos del **15 de julio de 2024** a más tardar. La solicitud de exclusión por escrito debe contener su nombre completo, dirección, número de teléfono, dirección de correo electrónico (si procede), identificación de empleado, y debe estar firmada individualmente por usted. No se podrá presentar ninguna solicitud de exclusión en nombre de una Clase. La solicitud de exclusión debe enviarse por correo al administrador a **Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863**. Cualquier persona que solicite la exclusión (opte por no participar) del Acuerdo no tendrá derecho a ningún Pago del Acuerdo Colectivo de la Ley Estatal y no liberará las Reclamaciones Exoneradas de la Clase ni tendrá derecho a objetar, apelar o hacer comentarios al respecto. Además, si no desea estar obligado por el Acuerdo Colectivo FLSA, entonces no complete el Formulario de Reclamación y no recibirá su Pago del Acuerdo Colectivo FLSA ni liberará las Reclamaciones Colectivas Liberadas. (No obstante lo anterior, usted no puede optar por no participar o excluirse de otra manera del componente PAGA del Acuerdo; si usted es un Empleado Agraviado, ya sea que presente o no una solicitud por escrito para excluirse del Acuerdo, recibirá una porción prorrateada del Monto Neto PAGA y estará obligado por la liberación de las Reclamaciones PAGA Liberadas descritas anteriormente).

Objetar: Si ha recibido esta Notificación y desea objetar al Acuerdo, debe presentar una declaración escrita objetando al Acuerdo antes del **15 de julio de 2024**. La declaración debe exponer los fundamentos de hecho y de derecho de su objeción al Acuerdo. La declaración debe indicar su nombre completo, dirección, número de teléfono y dirección de correo electrónico (si procede), y debe estar firmada por usted. La declaración debe enviarse por correo al Administrador a la siguiente dirección **Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863**.

Si envía por correo una objeción por escrito, también podrá, si lo desea, comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva para discutir su objeción con el Tribunal y las partes en la Demanda. Su objeción por escrito debe indicar si asistirá a la Audiencia de Aprobación Definitiva, y su notificación por escrito de su intención de comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva debe presentarse ante el Tribunal y notificarse a los Abogados de la Clase y a los Abogados de la Defensa en la Fecha Límite de Respuesta o antes. Para ser escuchado en la Audiencia de Aprobación Definitiva tampoco debe optar por no participar en el Acuerdo. Si desea objetar al Acuerdo pero no devuelve a tiempo su objeción por escrito en la forma especificada anteriormente, se considerará que ha renunciado a cualquier objeción y no podrá presentar ninguna objeción (ya sea por apelación o de otro modo) al Acuerdo. La fecha del matasellos del envío a los Abogados de la Clase y a los Abogados de la Defensa será el medio exclusivo para determinar que una objeción ha sido enviada a tiempo a los abogados. Las objeciones sólo se tendrán en cuenta si el Miembro de la Clase no ha optado por no participar en

el Acuerdo. La falta de presentación de una objeción por escrito como requisito previo a la comparecencia ante el tribunal para objetar al Acuerdo podrá excusarse previa demostración de causa justificada.

También puede retirar su objeción por escrito enviando por correo una declaración de retirada al Tribunal y a los abogados de las Partes con matasellos no posterior al **4 de octubre de 2024**, oralmente en la Audiencia de Aprobación Definitiva, o según ordene el Tribunal.

7. ¿Puede el Demandado tomar represalias contra mí por participar en esta Demanda?

No. Su decisión de participar o no en esta Demanda no afectará en modo alguno a su trabajo o empleo con los Demandados ni a su futuro trabajo o empleo con los Demandados. Es ilegal que los Demandados tomen cualquier medida adversa contra usted como resultado de su participación en este Acuerdo. De hecho, los Demandados le animan a participar en este Acuerdo.

8. ¿Quiénes son los abogados que representan a los Demandantes y al colectivo del Acuerdo y a los Demandados?

Los Demandantes y las personas que participan en el Acuerdo están representados por los siguientes abogados que actúan como Abogados de la Clase:

AEGIS LAW FIRM, PC

Samuel A. Wong

Kashif Haque

Jessica L. Campbell

Fawn F. Bekam

9811 Irvine Center Drive, Suite 100

Irvine, California 92618

BLUMENTHAL NORDREHAUD BHOWMIK DE BLOUW LLP

Norman B. Blumenthal

Kyle R. Nordrehaud

Aparajit Bhowmik

Nicholas J. De Blouw

2255 Calle Clara

La Jolla, CA 92037

Los Demandados están representados por los siguientes abogados:

SNELL & WILMER L.L.P.

Christy D. Joseph

Erin D. Leach

Kevin M. Brown

12230 El Camino Real, Suite 300

San Diego, CA 92130

9. ¿Cómo se pagará a los abogados de la Clase del Acuerdo?

Se pagará a los Abogados de la Clase con el Importe Bruto del Acuerdo de \$750,000. Usted no tiene que pagar a los abogados que representan a la Clase del Acuerdo. El Acuerdo estipula que los Abogados de la Clase recibirán honorarios de hasta un tercio (1/3) de los \$750,000.00 (es decir, \$250,000.00) más sus gastos de bolsillo, que no excederán los \$25,000.00. Los Abogados de la Clase presentarán ante el Tribunal una Petición de Honorarios de Abogados y Costas. El Tribunal determinará el importe de los honorarios de los abogados y las costas en la Audiencia de Aprobación Definitiva.

10. ¿Dónde puedo obtener más información?

Si tiene alguna pregunta sobre esta Notificación, o sobre el Acuerdo, o si no recibió esta Notificación por correo y cree que es o puede ser Miembro del Acuerdo, debe ponerse en contacto con el Abogado de la Clase.

Este Aviso es sólo un resumen. Para conocer los términos y condiciones precisos del Acuerdo, consulte el Acuerdo disponible en el sitio web del Acuerdo en shannon-v-burton-restaurants.phoenixcases.com, poniéndose en contacto con el Abogado de la Clase en el 949-379-6250.

POR FAVOR, NO SE PONGA EN CONTACTO CON EL TRIBUNAL, EL SECRETARIO JUDICIAL, EL JUEZ O LOS DEMANDADOS PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO PROPUESTO O SOBRE ESTA DEMANDA.

CLAIM FORM

To claim your full settlement payment of \$ [REDACTED]

Shannon, et al. v. Burton Restaurants, LLC, et al. (San Diego County Superior Court Case No. 37-2022-00025778-CU-OE-CTL): Class and Collective Action Settlement

YOU MUST SUBMIT TIDS CLAIM FORM BY JULY 15, 2024, to receive a FLSA settlement payment in addition to your state law payment (if you do not opt out of the state law class action component), for a combined total gross amount of \$ [REDACTED] from the settlement. You can submit this claim form by following the instructions below in Section 3.

NOTE: Please read the enclosed Class and Collective Notice before completing this Claim Form. This Claim Form is being sent by the Administrator, Phoenix Settlement Administrators.

OUR SETTLEMENT SHARE: Your FLSA Settlement Payment, which will only be claimed and paid if you timely submit this Claim Form, is a gross total amount of \$ [REDACTED]. If you properly submit this Claim Form by the deadline, and the Court approves the settlement, you should receive approximately this amount as an additional settlement payment, minus applicable taxes. If you submit your Claim Form by the deadline, and this amount increases due to certain Court rulings or redistribution of unclaimed funds, you will receive a higher amount.

If you do not submit this Claim Form to claim your additional FLSA Settlement Payment, you will not release the Released FLSA Claims, but you will only receive your State Law Settlement Payment in exchange for your release of "Released State Law Claims," as specifically defined and explained in the Release set forth in the Settlement Agreement and in the Notice. The gross total amount of the settlement payment you will receive if you do not timely return this Claim Form is: \$ [REDACTED]

1. Signature and Confirmation of Consent to Join Collective Action and Claim FLSA Payment

I declare that:

1. I have read the Notice and I understand that, in signing this form, I consent to claim my FLSA Settlement Payment by joining this collective action for settlement purposes pursuant to the Fair Labor Standards Act ("FLSA"), 29 U.S.C. § 216(b). I also understand that I am releasing the "Released FLSA Claims" in this litigation, as specifically defined and explained in the Release set forth in the Settlement Agreement and in the Notice.

2. I wish to claim and receive my full share of the proposed Settlement including the FLSA Settlement Payment.

Signed: _____ Dated: _____

2. Postmark Deadline

Your Claim Form must be POSTMARKED (ore-mailed/faxed/submitted online) by July 15, 2024. Late Claim Forms will not be accepted absent good cause shown. A self-addressed, postage pre-paid stamped envelope has been enclosed for your convenience. This Claim Form must be mailed or delivered to the Administrator at:

Shannon, et al. v. Burton Restaurants, LLC, et al. (San Diego County Superior Court Case No. 37-2022-00025778-CU-OE-CTL)

*Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208, Orange, CA 92863*

You can also email the Claim Form to notice@phoenixclassaction.com, or fax it to (949) 209-2503, or electronically sign and submit it via the Claims Administrator's online portal at: shannon-v-burton-restaurants.phoenixcases.com

3. Questions?

If you have questions regarding this Claim Form or the Settlement, please contact the Administrator at the number above. If your question requires legal advice, please contact Class Counsel (the attorneys who represent you and the other Class Members) as follows:

AEGIS LAW FIRM, PC

Samuel A. Wong Kashif Haque
Jessica L. Campbell Fawn F. Bekam
9811 Irvine Center Drive, Suite 100 Irvine, California 92618

BLUMENTHAL NORDREHAUD BHOWMIK DE BLOUW LLP

Norman B. Blumenthal Kyle R. Nordrehaud
Aparajit Bhowmik Nicholas J. De Blouw
2255 Calle Clara
La Jolla, CA 92037

4. **Your Contact Information (The confidential contact information you provide to the Administrator below will not be filed with the Court)**

Please review, correct, and complete your contact information so that we can get your Settlement check to you once the Court grants final approval of the Settlement. The address listed is where we will send your Settlement check.

<<Name>>

<<Address>>

<<City>> <<State>> <<Zip Code>>

<<Email>>

Employee ID #: << Employee ID#>>

Last four digits of Social Security number: <<SSN>>

The following additional information will help us reach you if we have questions or difficulty sending you your settlement check.

Telephone number (cell):

Telephone number (home):

Additional E-mail:

Please do not provide your work e-mail addresses or other work contact information.

FORMULARIO DE SOLICITUD

Para reclamar el pago íntegro de su Acuerdo de \$

Shannon, et al. contra Burton Restaurants, LLC, et al. (Caso n° 37-2022-00025778-CU-OE-CTL del Tribunal Superior del Condado de San Diego): Acuerdo de Demanda Colectiva y de clase

DEBE PRESENTAR EL FORMULARIO DE RECLAMACIÓN PARA EL 15 DE JULIO DE 2024, para recibir un pago del Acuerdo FLSA además de su pago de la ley estatal (si no opta por no participar en el componente de la Demanda Colectiva de la ley estatal), por un monto bruto total combinado de \$ del Acuerdo. Puede presentar este formulario de reclamación siguiendo las instrucciones que figuran a continuación en la Sección 3.

NOTA: Por favor, lea la Notificación de Clase y Colectiva adjunta antes de rellenar este Formulario de Reclamación. Este Formulario de Reclamación está siendo enviado por el Administrador, Phoenix Settlement Administrators.

NUESTRA PARTE DEL ACUERDO Su pago del Acuerdo FLSA, que sólo se reclamará y pagará si presenta a tiempo este Formulario de Reclamación, es una cantidad total bruta de \$. Si presenta correctamente este Formulario de Reclamación antes de la fecha límite, y el Tribunal aprueba el Acuerdo, debería recibir aproximadamente esta cantidad como pago adicional del Acuerdo, menos los impuestos aplicables. Si presenta su Formulario de Reclamación dentro del plazo, y esta cantidad aumenta debido a ciertas resoluciones del Tribunal o a la redistribución de fondos no reclamados, recibirá una cantidad mayor.

Si no presenta este Formulario de Reclamación para reclamar su Pago de Liquidación FLSA adicional, no liberará las Reclamaciones FLSA Exoneradas, sino que sólo recibirá su Pago de Liquidación según la Ley Estatal a cambio de su liberación de las “Reclamaciones según la Ley Estatal Exoneradas”, tal como se define y explica específicamente en la Liberación establecida en el Acuerdo de conciliación y en el Aviso. El monto total bruto del pago del Acuerdo que recibirá si no devuelve oportunamente este Formulario de Reclamo es: \$

1. Firma y confirmación del consentimiento para unirse a la acción colectiva y reclamar el pago FLSA

Declaro que:

1. He leído el Aviso y comprendo que, al firmar este formulario, doy mi consentimiento para reclamar mi Pago del Acuerdo FLSA al unirme a esta acción colectiva con fines de Acuerdo de conformidad con la Ley de Normas Razonables de Trabajo (“FLSA”, por sus siglas en inglés), 29 U.S.C. § 216(b). También entiendo que estoy renunciando a las “Reclamaciones Exoneradas de la FLSA” en este litigio, según se definen y explican específicamente en la Exoneración establecida en el Acuerdo de conciliación y en el Aviso.

2. Deseo reclamar y recibir mi parte completa del Acuerdo propuesto, incluido el pago del Acuerdo FLSA.

Firmado: _____ Fechado: _____

2. Fecha límite del matasellos

Su Formulario de Reclamación debe estar MATASELLADO (o enviado por correo postal/fax/presentado en línea) antes de 15 de julio de 2024. No se aceptarán Formularios de Reclamación fuera de plazo si no se demuestra una causa justificada. Para su comodidad, se ha adjuntado un sobre con su dirección y franqueo pagado. Este Formulario de Reclamación debe enviarse por correo o entregarse al Administrador en:

Shannon, et al. contra Burton Restaurants, LLC, et al.
(Caso del Tribunal Superior del condado de San Diego n° 37-2022-00025778-CU-OE-CTL)

Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208, Orange, CA 92863

También puede enviar el Formulario de Reclamación por correo electrónico a notice@phoenixclassaction.com, o por fax al (949) 209-2503 o firmarlo y enviarlo electrónicamente a través del portal en línea del Administrador de Reclamaciones en: shannon-v-burton-restaurants.phoenixcases.com

3. ¿Preguntas?

Si tiene alguna pregunta relacionada con este Formulario de Reclamación o con el Acuerdo, póngase en contacto con el Administrador en el número indicado más arriba. Si su pregunta requiere asesoramiento jurídico, póngase en contacto con los Abogados de la Clase (los abogados que le representan a usted y a los demás Miembros de la Clase) de la siguiente manera:

AEGIS LAW FIRM, PC
Samuel A. Wong Kashif Haque Jessica L.
Campbell Fawn F. Bekam
9811 Irvine Center Drive, Suite 100 Irvine, California 92618

BLUMENTHAL NORDREHAUD BHOWMIK DE BLOUW LLP
Norman B. Blumenthal Kyle R. Nordrehaud
Aparajit Bhowmik Nicholas J. De Blouw 2255
Calle Clara
La Jolla, CA 92037

4. **Su información de contacto (La información de contacto confidencial que proporcione al administrador a continuación no se archivará en el Tribunal)**

Por favor, revise, corrija y complete su información de contacto para que podamos hacerle llegar su cheque del Acuerdo una vez que el Tribunal conceda la aprobación final del Acuerdo. La dirección indicada es a la que le enviaremos su cheque del Acuerdo.

<<Name>> _____

<<Address>> _____

<<City>> <<State>> <<Zip Code>> _____

<<Email>> _____

Employee ID #: << Employee ID#>> _____

Últimos 4 Dígitos de su SSN: <<SSN> _____

La siguiente información adicional nos ayudará a ponernos en contacto con usted si tenemos preguntas o dificultades para enviarle su cheque de Acuerdo.

Número de Teléfono (móvil): _____

Número de Teléfono (particular): _____

Correo Electrónico Adicional: _____

Por favor, no facilite sus direcciones de correo electrónico del trabajo u otra información de contacto laboral.

Exhibit B



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS

Opt-Out Class Members	1377
FLSA Collective Members	400
Opt-In Rate	43%
Opt Out Rate	0%
Opt Outs Received	0
Total Class Claimants	170
Subtotal Admin Only	\$18,936.85

Not-to-Exceed Total **\$18,750.00**

September 25, 2024

Case: Shannon v. Burton Restaurants INVOICE

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

Administrative Tasks:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Manager	\$100.00	4	\$400.00
Programming Database & Setup	\$100.00	4	\$400.00
Toll Free and Email Setup*	\$143.37	1	\$143.37
Call Center & Long Distance	\$2.00	16	\$32.00
NCOA (USPS)	\$200.00	2	\$400.00
Static Website	\$350.00	1	\$350.00
		Total	\$1,725.37

* 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
Language translation	\$1,500.00	1	\$1,500.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.35	1,060	\$371.00
Notice Packet, Opt-Out Form and Opt-In form for Collective Members	\$2.00	1,060	\$2,120.00
Estimated Postage (up to 2 oz.)*	\$0.97	1,060	\$1,028.20
Print Setup Reminder Postcard	\$100.00	1	\$100.00
Reminder Postcard	\$1.00	140	\$140.00
Postage Postcard	\$0.42	140	\$58.80
		Total	\$5,618.00



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	4	\$220.00
Skip Tracing Undeliverables	\$1.50	207	\$309.83
Remail Notice Packets	\$2.00	207	\$413.10
Estimated Postage	\$0.97	207	\$200.35
Programming Undeliverables	\$55.00	3	\$165.00
Total			\$1,308.28

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Claims Database	\$135.00	3	\$405.00
Opt-In Processing	\$125.00	5	\$625.00
Case Associate	\$55.00	2	\$110.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$10.00	10	\$100.00
Case Manager	\$85.00	4	\$340.00
Total			\$1,580.00

Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Calculations	\$135.00	4	\$540.00
Disbursement Review	\$135.00	4	\$540.00
Programming Manager	\$85.00	4	\$340.00
QSF Bank Account & EIN	\$100.00	2	\$200.00
Check Run Setup & Printing	\$125.00	4	\$500.00
Mail Class Checks, W2/ 1099 Opt Out	\$1.00	1,060	\$1,060.00
Estimated Postage Checks, W2/ 1099	\$0.64	1,060	\$678.40
Check Run Setup & Printing FLSA	\$125.00	2	\$250.00
Mail Class Checks, W2/ 1099	\$1.00	170	\$170.00
Estimated Postage Checks, W2/ 1099	\$0.64	170	\$108.80
Total			\$4,387.20

* 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	\$125.00	6	\$750.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$1.50	212	\$318.00
Case Associate	\$50.00	6	\$300.00
Reconcile Uncashed Checks	\$75.00	5	\$375.00
Conclusion Reports	\$125.00	2	\$250.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	5	\$425.00
Final Reporting & Declarations	\$100.00	2	\$200.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting *	\$1,500.00	1	\$1,500.00
(States Tax Reporting Included)	\$200.00	1	\$200.00
Total			\$4,318.00

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

Total: \$18,936.85