

1 **KINGSLEY SZAMET**
2 **EMPLOYMENT LAWYERS**
3 ERIC B. KINGSLEY, Esq. (SBN 185123)
4 eric@kingsleylawyers.com
5 KELSEY M. SZAMET, Esq. (SBN 260264)
6 kelsey@kingsleylawyers.com
7 16133 Ventura Blvd., Suite 1200
8 Encino, CA 91436
9 Tel: (818) 990-8300, Fax (818) 990-2903

10 Attorneys for Plaintiffs and the proposed class

11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES

JAMES SARAMI; DOUGLAS STUMVOLL;
ANDREY TARASOV, as individuals, on
behalf of themselves and others similarly
situated,

PLAINTIFFS,

v.

TEND EXCHANGE SUBSIDIARY, LLC;
TEND EXCHANGE, INC. & DELAWARE
TENDER STAFFING, LLC; and DOES 1
thru 50, inclusive,

DEFENDANTS.

Case No.: 23STCV02139

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

Date: January 12, 2026
Time: 10:00 a.m.
Dept.: 10
Judge: Hon. William F. Highberger

1 I, Madely Nava, declare as follows:

2 1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a Case Manager
3 for Apex Class Action, LLC, (hereinafter referred to as “Apex”), the professional settlement services
4 provider who has been retained by the Parties’ Counsel and subsequently appointed by the Court to
5 serve as the Settlement Administrator for the above captioned *Stomvoll, et al. v. Tend Exchange*
6 *Subsidiary, LLC, et al.* matter. On behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue this
7 declaration. I am personally acquainted with the information contained herein, and in the event of being
8 summoned to provide testimony, I am fully capable and willing to provide competent testimony
9 regarding these facts.

10 2. Apex Class Action’s team has been directly involved with class action administration for a
11 combined 75 years and has successfully managed numerous class action cases during that time. Our team
12 comprises experienced professionals with extensive knowledge of class action settlement administration.
13 In addition, Apex Class Action has the necessary technology and infrastructure to efficiently manage large-
14 scale class action cases. We utilize state-of-the-art software and systems to ensure that all aspects of the
15 administration process are executed accurately and efficiently.

16 3. Apex was engaged by the Parties’ Counsel and subsequently approved and appointed by the
17 Court to provide notification services and claims administration, pursuant to the terms of the Settlement,
18 in the above-referenced Action. The responsibilities undertaken thus far, as well as those to be fulfilled
19 following the granting of Final Approval of the Settlement, include: (a) printing and mailing the *Court*
20 *Approved Notice Of Class Action Settlement And Hearing Date For Final Court Approval*, in English
21 and Spanish (referred to as “Class Notice”); (b) receiving and processing requests for exclusion; (c)
22 resolving disputes among Settlement Class Members regarding the number of shifts worked during the
23 Class Period, as stated on their individualized Class Notice.; (d) calculating individual settlement award
24 amounts; (e) processing and mailing settlement award checks; (f) handling tax withholdings as required
25 by the Settlement and the law; (g) preparing, issuing and filing tax returns and other applicable tax forms;
26 (h) managing the distribution of any unclaimed funds pursuant to the terms of the Settlement; and (i)
27 undertaking additional tasks as mutually agreed upon by the Parties or as ordered by the Court for Apex
28 to perform.

1 4. On May 9, 2025, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content for
2 the Class Notice. Apex then generated a draft of the formatted Class Notice, which received approval
3 from the Parties' Counsel before being mailed.

4 5. On July 14, 2024, Counsel for the Defendants provided Apex with the class data file, comprising
5 the Class Member's name, last-known mailing address, Social Security number, and number of Class
6 Period Shifts and PAGA Pay Periods. The data file was successfully uploaded to our database, where it
7 underwent a thorough review to identify any duplicates or potential inconsistencies. The Class Data
8 includes 13,804 individuals with a total of 165,628 shifts worked.

9 6. In preparation for the mailing process, all 13,804 names and addresses listed in the Class Data
10 underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database
11 maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the
12 accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the Class
13 Notice. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If
14 an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Class Notice.
15 However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address
16 provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Class Notice.

17 7. On September 12, 2025, The Class Notice was sent to all 13,804 individuals listed in the Class
18 Data using U.S First Class Mail. A copy of the mailed Class Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

19 8. As of the date of this declaration, our office has received 2,993 returned Class Notices as
20 undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 2,993 returned Class Notices in order
21 to acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Class Notice. This skip trace effort resulted
22 in obtaining 2,581 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Class Notices via U.S First
23 Class Mail.

24 9. As of the date of this declaration, there have been 2,581 Class Notices re-mailed as a result of
25 Apex's skip-tracing efforts.

26 10. As of the date of this declaration, 412 Class Notices were considered undeliverable as no updated
27 address was found despite conducting skip tracing.

1 11. As of the date of this declaration, Apex has not received any requests for exclusion. The deadline
2 for submitting a request for exclusion from the Settlement was November 12, 2025.

3 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
4 deadline for submitting a written objection to the Settlement was November 12, 2025.

5 13. As of the date of this declaration, Apex has not received any disputes from Class Members. The
6 deadline for submitting a dispute was November 12, 2025.

7 14. As of the date of this declaration, Apex will report 13,804 Participating Class Members,
8 constituting 100% of the total 13,804 Settlement Class Members.

9 15. The total number of shifts worked by Participating Class Members during the Class Period is
10 165,628. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be
11 \$800,510.00 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees (\$471,950.00), the amount
12 requested for litigation costs and expenses (\$15,000.00), the two requested Class Representative Service
13 Payment (\$15,000.00), the requested Settlement Administration Costs (\$73,390.00), and the PAGA
14 Penalties (\$40,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$1,415,850.00).

15 16. The *highest* Individual Class Payment to a Participating Class Member is currently estimated to
16 be approximately \$2,991.74, the *average* Individual Class Payment is currently estimated to be
17 approximately \$57.99, and the *lowest* Individual Class Payment is currently estimated to be
18 approximately \$4.83. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

19 17. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$10,000.00) will be allocated to
20 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved Employees
21 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 10,796 Aggrieved Employees who worked a total of
22 15,810.00 pay periods during the PAGA Period.

23 18. The *highest* individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is approximately \$15.81, the
24 *average* individual PAGA Payment is approximately \$0.93, and the *lowest* individual PAGA Payment
25 is approximately \$0.63.

26 19. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
27 and anticipated expenses, amount to \$73,390.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
28 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,

1 handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed
2 upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

3 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
4 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 20th day of November
5 2025, in Irvine, California.

6
7
8 
9 _____
10 MADELY NAVA
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

Exhibit A

Stomvoll, et al. v. Tend Exchange Subsidiary, LLC, et al.
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»

Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC»

«Full_Name»

«Address_1»

«City», «State» «Zip»

«D

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

JAMES SARAMI; DOUGLAS STOMVOLL; and ANDREY TARASOV; as individuals, on behalf of themselves and others similarly situated, PLAINTIFFS, v. TEND EXCHANGE SUBSIDIARY, LLC; TEND EXCHANGE, INC.; DELAWARE TENDER STAFFING, LLC; and DOES 1 thru 50, inclusive, DEFENDANTS, Los Angeles County Superior Court Case No. 23STCV02139

***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 TEND EXCHANGE SUBSIDIARY, LLC; TEND EXCHANGE, INC.; and DELAWARE TENDER STAFFING, LLC (“Defendants”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former employees of Defendants named, Douglas Stomvoll, and Andrey Tarasov (“Plaintiffs”) and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of all current and former non-exempt California employees or 1099 workers of Defendants between July 31, 2020, and December 31, 2023 (“Class Members”); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all current and former non-exempt California employees or 1099 workers of Defendants between January 31, 2022, and December 31, 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 \$«Est_Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_PAGA_PMT»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to 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 «Class_Shifts» shifts** during the Class Period and **there were «PAGA_Pay_Periods» workweeks** during the PAGA Period when you worked at least one shift. If you believe that you worked more shifts during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiffs and Plaintiffs’ 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 the written Request for Exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period wage claims against Defendants, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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 November 12, 2025	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 Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by November 12, 2025	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the January 12, 2026, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on January 12, 2026. 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 November 12, 2025	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many shifts you worked during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Shifts and number of PAGA Period 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 November 12, 2025. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former employees and/or 1099 workers of TEND EXCHANGE SUBSIDIARY, LLC; TEND EXCHANGE, INC.; and DELAWARE TENDER STAFFING, LLC. The Action accuses TEND EXCHANGE SUBSIDIARY, LLC; TEND EXCHANGE, INC.; DELAWARE TENDER STAFFING, LLC of violating California labor laws by misclassifying employees as independent contractors, failing to pay minimum wages, overtime wages, reimbursable expenses, wages due upon termination, failing to provide meal periods, rest breaks, and accurate itemized wage statements, and failing to preserve all employee payroll records. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Kingsley Szamet Employment Lawyers ("Class Counsel.")

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

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

So far, the Court has made no determination whether Defendants or Plaintiffs is correct on the merits. In the meantime, Plaintiffs and Defendants hired a neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiffs 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 does not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiffs 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 Final Approval.

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

- Defendants Will Pay \$1,415,850.00 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 14 days after the Judgment entered by the Court become final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.

2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
- A. Up to \$471,950.00 (33.33% of the Gross Settlement] to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$15,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$7,500.00 each as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiffs will receive other than Plaintiffs' Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$66,000 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$40,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Shifts.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiffs 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 interest and penalties ("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 Plaintiffs 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) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name. If the monies represented by your check is sent to the Controller's Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.
6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than November 12, 2025, 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 November 12, 2025 Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against 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) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendants based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and 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.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action LLC (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 Shifts, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.
9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendants has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes), Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendants or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from All causes of action and/or legal theories that were alleged

in any operative Complaint, or that could have been alleged based on the factual allegations in any operative Complaint, including but not limited to all of the following claims for relief: (1) failure to pay wages and/or overtime; (2) failure to provide meal breaks and rest breaks; (3) failure to reimburse expenses; (4) failure to maintain and provide compliant and/or timely wage statement; (5) failure to timely pay all wages owed upon termination of employment; and (6) all damages, penalties, interest and other amounts recoverable under said causes of action or primary rights, to the extent permissible, including but not limited to the California Labor Code, the applicable Wage Orders, and the California Unfair Competition Law as to the facts alleged in the Action (collectively, the “Released Claims”). The Release shall cover the Class Period. The *res judicata* effect of the Judgment will be the same as that of the Release. Except as set forth in Section 6.3 of the Settlement Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

10. **Aggrieved Employees’ PAGA Release.** After the Court’s judgment is final, and Defendants has paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees will be barred from asserting 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 its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Aggrieved Employees’ Releases for Participating and Non-Participating Class Members are as follows:

All Participating and Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties, from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint and the three PAGA Notices and as ascertained in the course of the Action including, (1) failure to pay wages and/or overtime; (2) failure to provide meal breaks and rest breaks; (3) failure to reimburse expenses; (4) failure to maintain and provide compliant and/or timely wage statement; (5) failure to timely pay all wages owed upon termination of employment; (6) violations of the Unfair Competition Law; (7) civil penalties under the Private Attorneys General Act (“PAGA”); and (8) all damages, penalties, interest and other amounts recoverable under said causes of action or primary rights, to the extent permissible, including but not limited to the California Labor Code, the applicable Wage Orders, and the California Unfair Competition Law as to the facts alleged in the Action (collectively, the “Released PAGA Claims”). The Released PAGA Claims shall cover the PAGA Period.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. **Individual Class Payments.** The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Shifts worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Shifts worked by each individual Participating Class Member.
2. **Individual PAGA Payments.** The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$10,000.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. **Shifts /Pay Period Challenges.** The number of Class Shifts 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 November 12, 2025, to challenge the number of Shifts 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 Shifts 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 Shifts 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?

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

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as James Sarami et al. v. Tend Exchange Subsidiary, LLC, et al., 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 November 12, 2025, 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 Plaintiffs and Defendants are asking the Court to approve. At least 14 days before the January 12, 2026 Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys’ fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator’s Website <https://apexclassaction.com/tend> or the Court’s website <https://www.lacourt.org/lacc/>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is November 12, 2025.** 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 James Sarami et al. v. Tend Exchange Subsidiary, LLC, et al. and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for 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 January 12, 2026, at 10:00 a.m. in Department 10 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Check the Court’s website for the most current information.

It’s possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator’s website <https://apexclassaction.com/tend> 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 Plaintiffs 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 Los Angeles County Superior Court’s website at [lacourt.org](http://www.lacourt.org). 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. 23STCV02139. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk’s Office at the Spring Street Courthouse by calling (213) 310-7000.

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

Class Counsel:

KINGSLEY SZAMET EMPLOYMENT
LAWYERS
Eric B. Kingsley
Kelsey M. Szamet
eric@kingsleylawyers.com
kelsey@kingsleylawyers.com
16133 Ventura Blvd., Suite 1200
Encino, CA 91436
Tel: (818) 990-8300

Settlement Administrator:

Apex Class Action, LLC
claims@apexclassaction.com
P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
Telephone: (800) 355 - 0700
Fax Number: (949) 989-4428

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void [you should consult the Unclaimed Property Fund https://www.sco.ca.gov/search_upd.html for instructions on how to retrieve the funds] [you will have no way to recover the money].

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

JAMES SARAMI; DOUGLAS STOMVOLL; y ANDREY TARASOV; como individuos, en su nombre y en el de otros en situación similar, DEMANDANTES, v. TEND EXCHANGE SUBSIDIARY, LLC; TENDER EXCHANGE, INC.; DELAWARE TENDER STAFFING, LLC; y DOES 1 a 50, inclusive, DEMANDADOS, Caso del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles No. 23STCV02139
El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo cuidadosamente!
No es correo basura, spam, un anuncio o 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 TEND EXCHANGE SUBSIDIARY, LLC; TENDER EXCHANGE, INC.; y DELAWARE TENDER STAFFING, LLC ("Demandados") por presuntas violaciones de salarios y horas. La Acción fue presentada por exempleados de los Demandados nombrados, Douglas Stomvoll y Andrey Tarasov ("Demandantes") y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para un grupo de todos los empleados actuales y anteriores de California no exentos o trabajadores 1099 de los Demandados entre el 31 de julio de 2020 y el 31 de diciembre de 2023 ("Miembros del Grupo"); y (2) sanciones en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados de California ("PAGA") para todos los empleados actuales y anteriores de California no exentos o trabajadores 1099 de los Demandados entre el 31 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2023. ("Empleados Agraviados").

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

Con base en los registros de los Demandados y las suposiciones actuales de las Partes, se estima que su Pago Colectivo Individual es de \$«Est_Class_PMT» (menos la retención) y su Pago Individual de PAGA se estima en \$«Est_PAGA_PMT». La cantidad real que usted puede recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual de PAGA, entonces, de acuerdo con los registros de los Demandados, usted no es elegible para un Pago Individual de PAGA en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de los Demandados que muestran que usted trabajó turnos de «Class_Shifts» durante el Período del Grupo y hubo «PAGA_Pay_Periods» semanas laborales durante el Período de PAGA cuando trabajó al menos un turno. Si usted cree que trabajó más turnos durante cualquiera de los períodos, puede presentar una disputa antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final. Sus derechos legales se ven afectados ya sea que usted actúe o no. Lea este Aviso cuidadosamente. Se considerará que lo ha leído y entendido cuidadosamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará a los Demandantes y a los abogados de los Demandantes ("Abogados del Grupo"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que requiera que los Demandados realicen pagos en virtud del Acuerdo y requiera que los Miembros del Grupo y los Empleados Agraviados renuncien a sus derechos de hacer valer ciertos reclamos contra los Demandados.

Si usted trabajó para los Demandados durante el Período del Grupo y/o el Período de PAGA, tiene dos opciones básicas bajo el Acuerdo:

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

Los Demandados no tomarán represalias contra usted por ninguna acción que tome 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 usted no hace nada, será un Miembro Participante del Grupo, elegible para un Pago Colectivo Individual y un Pago Individual de PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer los reclamos salariales contra los Demandados que están cubiertos por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede Optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el Acuerdo de PAGA La fecha límite para la exclusión voluntaria es el 12 de noviembre de 2025	Si usted no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo enviando una Solicitud de Exclusión por escrito al Administrador. Una vez excluido, será un Miembro No Participante del Grupo y ya no será elegible para un Pago Colectivo Individual. Los Miembros No Participantes del Grupo no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. Usted no puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo propuesto. Los Demandados deben pagar Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).

Los Miembros Participantes del Grupo pueden Objetar el Acuerdo Colectivo, pero no el Acuerdo de PAGA Las Objeciones por escrito deben enviarse a más tardar el 12 de noviembre de 2025	Todos los Miembros del Grupo que no opten por no participar ("Miembros Participantes del Grupo") pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Grupo y al Demandante que presentaron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados del Grupo y al Demandante reduce el monto total pagado a los Miembros Participantes del Grupo. Puede objetar los montos solicitados por el Abogado del Grupo o el Demandante si cree que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 12 de enero de 2026	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 12 de enero de 2026. Usted no está obligado a 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 del Grupo pueden objetar verbalmente el Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Puede Disputar el cálculo de sus Semanas Laborales/Períodos de Pago Las Disputas por escrito deben enviarse a más tardar el 12 de noviembre de 2025	El monto de su Pago Colectivo Individual y Pago de PAGA (si corresponde) depende de cuántos turnos trabajó durante el Período del Grupo y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. El número de turnos del Período del Grupo y el número de Períodos de Pago del Período de PAGA que trabajó de acuerdo con los registros de los Demandados se indica en la primera página de este Aviso. Si usted no está de acuerdo con alguno de estos números, debe disputarlo a más tardar del 12 de noviembre de 2025. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA ACCIÓN?

Los Demandantes son exempleados y/o trabajadores 1099 de TEND EXCHANGE SUBSIDIARY, LLC; TENDER EXCHANGE, INC.; y DELAWARE TENDER STAFFING, LLC. La acción acusa a TEND EXCHANGE SUBSIDIARY, LLC; TENDER EXCHANGE, INC.; DELAWARE TENDER STAFFING, LLC de violar las leyes laborales de California al clasificar erróneamente a los empleados como contratistas independientes, no pagar los salarios mínimos, los salarios de horas extras, los gastos reembolsables, los salarios adeudados al momento del despido, no proporcionar períodos de comida, descansos y declaraciones de salarios detalladas precisas, y no preservar todos los registros de nómina de los empleados. Con base en los mismos reclamos, los Demandantes también han presentado un reclamo de sanciones civiles bajo la Ley de Fiscales Generales Privados de California (Código Laboral §§ 2698, y sig.) ("PAGA"). El Demandante está representado por abogados en la Acción: Kingsley Szamet Employment Lawyers ("Abogados del Grupo").

Los Demandados niegan rotundamente haber violado alguna ley o no haber pagado ningún salario y sostienen que cumplió con todas las leyes aplicables.

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

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si los Demandados o los Demandantes tienen razón en cuanto al fondo del caso. Mientras tanto, los Demandantes y Demandados contrataron a un mediador neutral en un esfuerzo por resolver la Acción negociando y terminando el caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que emita un fallo que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, los Demandantes y los Demandados han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de reclamos en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, los Demandados no admiten ninguna violación ni conceden el mérito de ningún reclamo.

Los Demandantes y los Abogados del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es una buena oferta para usted porque creen que: (1) los Demandados han acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de los reclamos y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros del Grupo y los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

- Los Demandados pagarán \$1,415,850.00 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 Colectivos Individuales, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago por Servicios del Representante del Grupo, los honorarios y gastos de los abogados del Grupo, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, los Demandados financiarán el Acuerdo Bruto no más de 14 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte la Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes del Grupo se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.
- Deducciones del Acuerdo Bruto aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:
 - Hasta \$471,950.00 (33.33% del Acuerdo Bruto) a los Abogados del Grupo por honorarios de abogados y hasta \$15,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin pago.
 - Hasta \$7,500.00 cada uno como Pago por Servicios para los Representantes del Grupo por presentar la Acción, trabajar con los Abogados del Grupo y representar al Grupo. Un Pago por Servicios para los Representantes del Grupo será el único dinero que

recibirán los Demandantes además del Pago Colectivo Individual y cualquier Pago Individual de PAGA que le corresponda a los Demandantes.

C. Hasta \$66,000 para el Administrador por servicios de administración del Acuerdo.

D. Hasta \$40,000.00 para multas de PAGA, asignado el 75% al pago de PAGA a la LWDA y el 25% en Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Agravados en función de sus Períodos de Pago del Período de PAGA.

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

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

4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros del Grupo. Los Demandantes y los Demandados solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Colectivo Individual a los salarios impositivos ("Porción Salarial") y del 80% a los intereses y multas ("Porción No Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. (Los Demandados pagarán por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que deben sobre la Porción Salarial). Los Pagos Individuales de PAGA se cuentan como multas en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador informará los Pagos Individuales de PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Colectivos Individuales en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque los Demandantes y los Demandados han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido del Acuerdo propuesto. Usted debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesidad de cobrar los cheques de pago con prontitud. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Colectivos Individuales y Pagos Individuales de PAGA mostrará la fecha en que vence el cheque (la Fecha de Anulación). Si usted no cobra el cheque antes de la Fecha de Anulación, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre. Si el dinero representado por su cheque se envía a la Propiedad No Reclamada del Contralor, usted debe consultar las reglas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Optar por no participar). Se le tratará como un Miembro Participante del Grupo, que participa plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 12 de noviembre de 2025, que desea optar por no participar. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta del 12 de noviembre de 2025. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Grupo o su representante que establezca el nombre, la dirección actual, el número de teléfono y una declaración simple de un Miembro del Grupo que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros del Grupo excluidos (es decir, los Miembros No Participantes del Grupo) no recibirán Pagos Colectivos Individuales, pero preservarán sus derechos para presentar personalmente reclamaciones de salarios y horas contra los Demandados.

Usted no puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Grupo que se excluyen del Acuerdo Colectivo (Miembros No Participantes del Grupo) siguen siendo elegibles para los Pagos Individuales de PAGA y deben renunciar a su derecho a hacer valer las reclamaciones de PAGA contra los Demandados en función de los hechos del Período de PAGA alegados en la Acción.

7. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal niega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una sentencia que se revoque en apelación. Los Demandantes y los Demandados han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: los Demandados no pagarán ninguna cantidad y los Miembros del Grupo no renunciarán a ningún reclamo contra los Demandados.

8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action LLC (el "Administrador") para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá sobre las Disputas de los Miembros del Grupo acerca de los Turnos, enviará por correo y por correo los cheques del acuerdo y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.

9. Liberación por parte de los Miembros Participantes del Grupo. Después de que la Sentencia sea definitiva y los Demandados hayan financiado en su totalidad el Acuerdo Bruto y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador), los Miembros Participantes del Grupo tendrán prohibido legalmente hacer valer cualquiera de los reclamos liberados en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por no participar excluyéndose válidamente del Acuerdo colectivo, no puede demandar, continuar demandando o ser parte de ninguna otra demanda contra los Demandados o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período del Grupo y las sanciones de PAGA basadas en los hechos del Período de PAGA, como se alega en la Acción y se resuelve en este Acuerdo.

Los Miembros Participantes del Grupo estarán sujetos a la siguiente liberación:

Todos los Miembros Participantes del Grupo, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y presentes, liberan a las Partes Liberadas de todas las causas de acción y/o teorías legales que se alegaron en cualquier Demanda operativa, o que podrían haberse alegado en base a las alegaciones fácticas en cualquier Demanda Operativa, incluidos, entre otros, todos los siguientes reclamos de reparación: (1) falta de pago de salarios y/u horas extras; (2) no proporcionar descansos para comer y descansar; (3) falta de reembolso de gastos; (4) no mantener y proporcionar una declaración de salarios conforme y/o oportuna; (5) falta de pago oportuno de todos los salarios adeudados al finalizar el empleo; y (6)

todos los daños, sanciones, intereses y otros montos recuperables en virtud de dichas causas de acción o derechos primarios, en la medida permitida, incluidos, entre otros, el Código Laboral de California, las Órdenes Salariales aplicables y la Ley de Competencia Desleal de California en cuanto a los hechos alegados en la Acción (colectivamente, las "Reclamaciones Liberadas"). La Liberación cubrirá el Período del Grupo. El *efecto de cosa juzgada* de la sentencia será el mismo que el de la liberación. Salvo lo establecido en la Sección 6.3 del Acuerdo de Conciliación, los Miembros Participantes del Grupo no liberan ningún otro reclamo, incluidos los reclamos por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Vivienda y Empleo Justo, seguro de desempleo, discapacidad, seguro social, compensación laboral o reclamos basados en hechos que ocurran fuera del Período del Grupo.

10. Liberación de PAGA por parte de los Empleados Agraviados. Después de que la sentencia del Tribunal sea definitiva y los Demandados hayan pagado el Acuerdo Bruto (y pagado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador), todos los Empleados Agraviados no podrán hacer valer las reclamaciones de PAGA contra los Demandados, ya sea que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes del Grupo y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo del Grupo, no pueden demandar, continuar demandando o participar en ningún otro reclamo de PAGA contra los Demandados o sus entidades relacionadas en función de los hechos del Período de PAGA alegados en la Acción y resueltos por este Acuerdo.

Las Liberaciones de los Empleados Agraviados tanto de los Miembros Participantes y No Participantes del Grupo son las siguientes:

Se considera que todos los Miembros Participantes y No Participantes del Grupo que son Empleados Agraviados liberan, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y presentes, a las Partes Liberadas, de todas las reclamaciones por sanciones de PAGA que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, en función de los hechos del Período de PAGA establecidos en la Demanda Operativa y los tres Avisos de PAGA y según se determine en el curso de la Acción que incluye, (1) falta de pago de salarios y/o horas extras; (2) no proporcionar descansos para comer y descansar; (3) falta de reembolso de gastos; (4) no mantener y proporcionar una declaración de salarios conforme y/u oportuna; (5) falta de pago oportuno de todos los salarios adeudados al finalizar el empleo; (6) violaciones de la Ley de Competencia Desleal; (7) sanciones civiles bajo la Ley de Fiscales Generales Privados ("PAGA"); y (8) todos los daños, sanciones, intereses y otros montos recuperables en virtud de dichas causas de acción o derechos primarios, en la medida permitida, incluidos, entre otros, el Código Laboral de California, las Órdenes Salariales aplicables y la Ley de Competencia Desleal de California en cuanto a los hechos alegados en la Acción (colectivamente, las "Reclamaciones de PAGA Liberadas"). Las Reclamaciones de PAGA Liberadas cubrirán el Período PAGA.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ MI PAGO EL ADMINISTRADOR?

1. Pagos Colectivos Individuales. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Grupo (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Turnos trabajados por todos los Miembros Participantes del Grupo, y (b) multiplicando el resultado por la cantidad de Turnos trabajados por cada Miembro Participante del Grupo individual.
2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo \$10,000.00 entre el número total de Periodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Periodos de Pago de PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.
3. Desafíos a los Turnos / Periodos de Pago. La cantidad de Turnos del Grupo que usted trabajó durante el Período del Grupo y la cantidad de Periodos de Pago de PAGA que trabajó durante el Período de PAGA, según consta en los registros de los Demandados, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el 12 de noviembre de 2025 para impugnar la cantidad de Turnos y/o Periodos de Pago que se le acreditan. Puede enviar su disputa firmando y enviando una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador. Debe respaldar su disputa enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de los Turnos y/o Periodos de Pago de los Demandados basado en los registros de los Demandados como preciso, a menos que envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de Turnos y/o Período de Pago en función de su presentación y de los aportes de los Abogados del Grupo (que abogarán en nombre de los Miembros del Grupo Participantes) y los Abogados de los Demandados. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar ni impugnar su decisión final.

5. ¿CÓMO ME PAGARÁN?

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

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

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en función de cualquier escrito que comunique que su solicitud sea excluida. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como James Sarami et al. v. Tend Exchange Subsidiary, LLC, et al., e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para fines de verificación). Debe hacer la solicitud usted mismo. Si alguien más hace la solicitud por usted, no será válida. **La Solicitud de Exclusión debe**

enviarse al Administrador a más tardar el 12 de noviembre de 2025, o no será válida. La Sección 9 del Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO ME OPONGO AL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si objetar, es posible que desee ver lo que los Demandantes y Demandados le piden al Tribunal que apruebe. Al menos 14 días antes de la Audiencia de Aprobación Final del 12 de enero de 2026, los Abogados del Grupo y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios que indique (i) la cantidad que los Abogados del Grupo solicitan para honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita como Pago por Servicios al Representante del Grupo. Si usted lo solicita razonablemente, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno para usted. También puede verlos en el sitio web del Administrador <https://apexclassaction.com/tend> o en el sitio web del Tribunal <https://www.lacourt.org/lacc/>.

Un Miembro Participante del Grupo que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que los montos solicitados por el Abogado del Grupo o el Demandante son demasiado altos o bajos. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 12 de noviembre de 2025.** Asegúrese de decirle al administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la acción James Sarami et al. v. Tend Exchange Subsidiary, LLC, et al., e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para los Demandados y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

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

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

Usted puede, pero está obligado a asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 12 de enero de 2026 a las 10:00 a.m. en el Departamento 10 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados del Grupo, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los Objetores, a los Abogados del Grupo y a los Abogados Defensores a comentar antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea personal o virtualmente a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Usted debe consultar el sitio web del Administrador <https://apexclassaction.com/tend> o comunicarse con los Abogados del Grupo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.



9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que los Demandados y Demandantes han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles en [lacourt.org](http://www.lacourt.org). También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Grupo o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior yendo a (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) e ingresando el Número de Caso para la Acción, Caso No. 23STCV02139. También puede programar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario en el Palacio de Justicia de Spring Street llamando al (213) 310-7000.

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

Abogados del Grupo:

KINGSLEY SZAMET EMPLOYMENT
LAWYERS
Eric B. Kingsley
Kelsey M. Szamet
eric@kingsleylawyers.com
kelsey@kingsleylawyers.com
16133 Ventura Blvd., Suite 1200
Encino, CA 91436
Tel: (818) 990-8300

Administrador del Acuerdo:

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

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

Si usted pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la Fecha de Anulación en el anverso del cheque original. Si su cheque ya está anulado [debe consultar al Fondo de Propiedad No Reclamada https://www.sco.ca.gov/search_upd.html para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos] [no tendrá forma de recuperar el dinero].

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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

(PROOF OF SERVICE)
[CCP 1013(a)(3)]
STATE OF CALIFORNIA, COUNTY OF LOS ANGELES

I am employed in the County of Los Angeles, State of California. I am over the age of 18 years and not a party to the within action. My business address is 16133 Ventura Boulevard, Suite 1200, Encino, California 91436.

On November 25, 2025, I served all interested parties in this action the following documents described as: **DECLARATION OF MADELY NAVA OF APEX CLASS ACTION LLC IN SUPPORT OF MOTION FOR FINAL APPROVAL OF CLASS ACTION SETTLEMENT** by placing a true copy thereof enclosed in a sealed envelope addressed as follows:

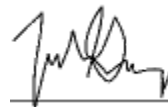
OGLETREE DEAKINS
Isabella B. Urrea
Isbella.urrea@ogletree.com
Alexander M. Chemers
Zander.chemers@ogletreedeakins.com
Sally I. Navarrete
Sally.navarrete@ogletreedeakins.com
Jenny Carmona
Jenny.carmona@ogletreedeakins.com
400 South Hope Street, Suite 1200
Los Angeles, CA 90071

[XX] BY ELECTRONIC SERVICE: I caused a true and correct copy thereof to be electronically filed using the Labor and Workforce Development Agency Electronic Filing ("EF") System (<https://dir.tfaforms.net/315>) and service was completed by electronic means by transmittal of the documents referenced herein on the EF System.

[XX] BY ELECTRONIC MAIL THROUGH CASE ANYWHERE: On interested parties set forth on the attached service list.

[XX] (STATE) I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California that the above is true and correct.

Executed on November 25, 2025, at West Hollywood, California.



Taylor Gregg