

1 Brian J. Mankin, Esq. [CSB No. 216228]

brian@lmlfirm.com

2 Peter J. Carlson, Esq. [CSB No. 295611]

peter@lmlfirm.com

3 LAUBY, MANKIN & LAUBY LLP

4 5198 Arlington Avenue, PMB 513

Riverside, CA 92504

5 Tel: (951) 320-1444 | Fax: (951) 320-1445

6 Attorneys for Plaintiffs, on behalf of all others similarly situated

7 Katherine M. Forster, Esq. [CSB No. 217609]

katherine.forster@mto.com

8 David W. Moreshead, Esq. [CSB No. 305362]

david.moreshead@mto.com

9 MUNGER, TOLLES & OLSON LLP

10 350 S. Grand Ave., 50th Floor

11 Los Angeles, CA 90071

12 Tel: (213) 683-9100 | Fax (213) 687-3702

13 Attorneys for Defendant, Penn Emblem Company

14 *[Additional Counsel on Next Page]*

15
16 SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

17 FOR THE COUNTY OF RIVERSIDE

18
19 YVONNE LABRA and ANABEL
20 MADRIGAL, individually, on a
21 representative basis, and on behalf of all
others similarly situated;

22 Plaintiffs,

23 vs.

24 PENN EMBLEM COMPANY, a
25 Pennsylvania Corporation; and DOES 1
through 20, inclusive;

26 Defendants.
27
28

Case No.: CVRI2300385

*[Assigned to Hon. Harold Hopp, Dept 1, for
all purposes]*

**DECLARATION OF JONATHAN PAUL RE
NOTICE PROCEDURES**

1 Mehrdad Bokhour, Esq. (CSB No. 285256)
2 *mehrdad@bokhourlaw.com*
3 BOKHOUR LAW GROUP, P.C.
4 1901 Avenue of the Stars, Suite 450
5 Los Angeles, California 90067
6 Tel: (310) 975-1493 | Fax: (310) 675-0861

7 Matthew J. Matern (CSB No. 159798)
8 *mmatern@maternlawgroup.com*
9 Joshua D. Boxer (CSB No. 226712)
10 *jboxer@maternlawgroup.com*
11 1230 Rosecrans Avenue, Suite 200
12 Manhattan Beach, California 90266
13 Tel: (310) 531-1900 | Fax: (310) 531-1901

14 Corey B. Bennett (CSB No. 267816)
15 *cbennett@maternlawgroup.com*
16 MATERN LAW GROUP, pc
17 1330 Broadway, Suite 436
18 Oakland, California 94612
19 Tel: (510) 227-3998 | Fax: (310) 531-1901

20 Attorneys for Plaintiffs, on a representative basis and on behalf of all others similarly situated
21
22
23
24
25
26
27
28

1 I, Jonathan Paul, declare as follows:

2 1. I am the CEO at Xpand Legal (“Xpand”), a class action settlement administrator that
3 has been retained by the parties to serve as the Settlement Administrator for the settlement in the
4 above referenced action. Xpand is located in Irvine, California. I am over 21 years of age and am
5 not a party to this action. I am responsible for supervising the settlement services provided by Xpand
6 for this matter. The facts set forth herein are true of my own personal knowledge and I am informed
7 and believe them to be true. If called as a witness, I could and would competently testify thereto.

8 **I. EXPERIENCE**

9 2. Xpand specializes in class action notification and claims administration, including
10 telephone support and web-based support, direct mail services, claims processing, and settlement
11 fund distribution. Xpand has extensive experience in class action matters, having provided services
12 in class actions ranging in size from 17 to 350,000 Class Members. Attached hereto as **Exhibit A** is
13 a true and correct copy of Xpand’s CV, reflecting our primary competencies as they relate to class
14 action settlement administration.

15 **II. OVERVIEW OF XPAND LEGAL’S RESPONSIBILITIES**

16 3. Xpand’s responsibilities in administering the settlement in this action to date have
17 included the following: (a) Establishing a Qualified Settlement Fund (“QSF”); (b) Mailing the Class
18 Notice to Class Members and Aggrieved Employees; (c) Securing a post office box to which Class
19 Members and Aggrieved Employees can send Requests for Exclusions, Objections and/or other
20 communications; and (d) Establishing a toll-free telephone number which provides Class Members
21 and Aggrieved Employees with information about the proposed Settlement.

22 **III. CLASS NOTICE**

23 4. In accordance with the Settlement Agreement, one of Xpand’s primary
24 responsibilities was to cause the Class Notice to be mailed to all known Class Members and
25 Aggrieved Employees by first-class mail to all available email addresses. On June 26, 2025, Xpand
26 received from Defense Counsel a file containing 738 records, which contained the Name, Employee
27 ID, Address, SSN, Number of Workweeks and Pay Periods for known Class Members and/or
28 Aggrieved Employees. As part of the preparation for mailing, Xpand ran all 738 records with a

1 mailing address through the National Change of Address database (NCOA) and updated all records
2 prior to mailing. Several Class Members had no mailing address on file and, as a result and pursuant
3 to the agreement of the parties, on July 10, 2025, Xpand mailed a Class Notice to all 726 Class
4 Members and/or Aggrieved Employees. A true and correct copy of the mailed Class Notice is
5 attached hereto as **Exhibit B**. As of August 11, 2025, 35 Notices have been returned as
6 undeliverable, without a forwarding address. These records were sent out for skip-tracing, and
7 updated addresses were received for 18 records. As such, 18 Notices were re-mailed and 17 Notices
8 remain undeliverable.

9 **IV. CLAIMANT COMMUNICATION**

10 5. Xpand established Post Office Box 51570, Irvine, CA 92619 to receive written
11 communication from Class Members and Aggrieved Employees, including correspondence,
12 requests for exclusion or copies of written objections.

13 6. As of August 26, 2025, Xpand has not received any workweek disputes.

14 7. As of August 26, 2025, Xpand has not received any timely requests for exclusion.

15 8. As of August 26, 2025, Xpand has not received any objections to the settlement.

16 9. The deadline for requesting exclusions and submit objections is August 21, 2025.

17 **V. TELEPHONE SUPPORT**

18 10. Xpand established a toll-free number to allow Class Members and/or Aggrieved
19 Employees to call our agents and answer any questions or request more information

20 11. On June 5, 2025, Xpand activated a toll-free number, 888-557-773, which allows
21 Class Members and/or Aggrieved Employees to receive information and provide answers about
22 the settlement, and allows Class Members to request a Class Notice.

23 **VI. CLASS LIST AND PRELIMINARY DISTRIBUTION CALCULATIONS**

24 12. Xpand received the necessary information from Defendant for each Class Member
25 and/or Aggrieved Employees, including their Name, Employee ID, Address, SSN, and number of
26 Workweeks for each Class Member during the Class Period and number of Pay Periods for each
27 Aggrieved Employee during the PAGA Period.

1 13. Per the Settlement Agreement, and subject to Court approval, Xpand will be
2 deducting from the Gross Settlement Amount of \$700,000.00 attorneys' fees in the amount of
3 \$233,333.33 and costs in the amount of \$21,023.33; a Class Representative Service Payment in
4 the amount of \$20,000; administration costs in an amount not to exceed \$9,240, and the PAGA
5 payment of \$20,000, of which seventy-five percent (75%), or \$15,000, will be paid out to the
6 LWDA, and the remaining twenty-five percent (25%), or \$5,000, will be paid to Aggrieved
7 Employees. This will leave a Net Settlement Amount of \$396,403.34, which will be distributed
8 proportionally based on the number of workweeks for all Class Members who do not opt out of
9 the Class. The estimated amount per workweek is \$8.90 and the estimated amount per PAGA pay
10 period is \$0.22. The average gross amount payable to a Participating Class Member is
11 approximately \$545.26. The highest gross amount payable to a Participating Class Member is
12 approximately \$2,866.17. The average PAGA Payment to the PAGA Group Members is \$12.66.

13
14 I declare under penalty of perjury under the laws of the state of California that the
15 foregoing is true and correct.

16 Dated: September 17, 2025

17
18
19 
20 _____
21 Jonathan Paul
22
23
24
25
26
27
28

EXHIBIT A

XPAND

ABOUT XPAND

Xpand is a fast-growing legal administration firm. With over 20 years of industry experience, CEO, Jonathan Paul, leverages his subject matter expertise to ensure excellence is at the core of all we do. Starting his legal administration career as a Project Manager, he later advanced into positions such as Senior Vice President at one of the largest administrators in the country and President of Sales & Marketing for a long-standing boutique firm. He now works closely with the project and case teams to ensure best in class processes are followed.

COO, Tiffany Paul, comes with over a decade of experience at one of the largest consumer goods companies in the world. Coupled with the successful launch and scale of her own startups, Tiffany brings creative solutions to a field that has a tendency to be stuck in its ways and has improved dozens of processes during her tenure running legal administration projects.

The case management team has been involved in projects spanning several practice areas, including:

- Data Breach
- Consumer Protection
- Discrimination
- Mass Tort
- PAGA
- Personal Injury
- Product Liability
- Wage and Hour
- ERISA
- Antitrust

ABOUT OUR STRATEGY

Xpand's taking a fresh look at the processes and procedures that have dominated the legal administration space for decades and quickly finding there is plenty of opportunity to innovate.

We've partnered with industry leaders in HR, IT, printing, telecom, banking, and tax reporting to build solutions that meet the needs of any project. Whether it's a small wage & hour case in need of cost effective administration or a multi-tiered mass tort case in need of sophisticated implementation, Xpand has the solution. We spend the time understanding the clients' needs before deploying the right resources in as quickly as 24 hours, allowing law firms to continue their day to day without disruption.

XPAND

ABOUT OUR SERVICES

Xpand is growing quickly and regularly adding services to our repertoire, but currently offers:

- Notification
- Project Management
- Print & Mail
- Call Center
- Legal Advertising
- Website Development
- Forms Processing
- Client Intake
- Address Location
- Data Management
- Qualified Settlement Fund (QSF) Management
- Fund Distribution
- Tax Reporting
- Medical Record Review
- Lien Resolution

ABOUT OUR EXPERIENCE

Some of the cases Xpand has managed:

- *Ramirez, et al. v. S&E Gourmet Cuts, Inc., Superior Court of California, County of San Bernardino, Case No. CIVSB2201247*
- *Johnson v Investment Concepts, Superior Court of CA, County of San Diego, Case No. 37-2022-00018300-CU-NP-CTL*
- *Chavis v. Grocery Outlet, Superior Court of California, County of Sacramento, Case No. 34-2021-00309003-CU-OE-GDS:*
- *Busby v. Mission Loans, LLC, et al., Superior Court of California, County of Los Angeles, Case No. 23STCV07682*
- *Barton v. United Development Group, Inc., Superior Court of CA County of SD, Case No. 37-2021-00039885-CU-OE-CTL*
- *Fleschert v. Cedars-Sinai Medical Center, Superior Court of California, County of Los Angeles, Case No. 19STCV05681*
- *Cruz, et al. v. Los Compadres Restaurant, Inc., Superior Court of CA, County of Los Angeles*
- *Aguero, et al. v. SR Long Beach FD, et al., Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. BC650977*
- *Arizmendi v. Diamond Environmental, Superior Court of CA, County of San Diego, Case No. 37-2023-00051655-CU-OE-CTL*
- *Ascencio v. Kumar Hotels, Superior Court of CA, County of Tehama, Case No. 23C1-00020*
- *Betancur v. Pride Conveyance Systems, Inc., Superior Court of CA, County of San Benito, Case No. CU-21-000022*
- *Britton v. Rice Wings, LLC, Superior Court of Washington, County of King at Kent, Case No. 23-2-09301-1 KNT*
- *California Truck Centers, Superior Court for the State of California, San Joaquin County Superior Court, Case No. STK-CV-UOE-2023-0006967*
- *Calkins v. United Security, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 20STCV35391*
- *Clayton v. Soho House, LLC, et al., Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 24SMCV02114*
- *Flores v. JR & MRP, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 56-2021-00557205-CU-OE-VTA*

XPAND

- *Gatica-Castro v. Specialty Team Plastering, Inc.*, Superior Court of CA, County of Santa Barbara, Case No. 22CV01120
- *Guinto v. C&K Market*, Superior Court of CA, County of Siskiyou, Case No. SCCV-CVCV-2021-964
- *Hawkins, et al. v. Ontel Security Services, Inc.*, Superior Court of CA, County of Stanislaus, Case No. CV-20-005404
- *Horowitz v. Skywest Airlines, Inc.* United States District Court Northern District of CA – San Francisco, Case No, 21-CV-04674-MMC
- *Huffman v. K&M Casinos, Inc.*, Superior Court of CA, County of Sacramento, Case No. 34-2021-00300960
- *Kaiser v. Equity Residencial Management*, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 21STCV42487
- *Lambert v. Dual Diagnosis PAGA*, Superior Court of CA, County of Los Angeles – Spring Street Courthouse, Case No. BC616149
- *Laninovich v. Bear Valley Springs*, Superior Court of CA for the County of Kern, Case No. BCV-21-102750-BCB
- *LaVia v. Curaleaf Holdings, Inc.*, Supreme Court of the State of NY, County of Nassau, Case No. 610309/2024
- *Lopez v. DH Long Point Management LLC*, Superior Court of CA, County of Los Angeles – Spring Street Courthouse, Case No. 21STCV35029
- *Mayorga, et al. v. Qualawash Holding, LLC, et al.*, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 23STCV00914 and 23NWCV00148
- *McLane v. GoPlus Corp*, Superior Court of CA, County of San Bernadino- Civil Division-Complex, Case No. C1VDS1819150
- *Mireles v. Lodi Memorial Hospital*, Superior Court of CA, County of San Joaquin, Case No. STK-CV-UOE-2020-0004458
- *Moreno, et al. v. Infiniti Group, LLC, et al.*, Superior Court of CA, County of San Bernadino, Case No. C1VSB2223551
- *Norfleet v. RevCore Recovery Center*, Supreme Court of the State of New York, Case No. 617754/2023
- *Norris v. CG Hospitality Group, Inc.*, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 23STCV12946
- *Pascual v. Heritage on the Marina*, Superior Court of CA, County of San Francisco, Case No. CGC-23-607790
- *Pipich, et al. v. O'Reilly Auto Enterprises, LLC, et. al.*, United States District Cour for the Southern District of CA, Case No. 3:21-cv-00120-L-JLB
- *Sanchez v. JR Pierce Plumbing*, Superior Court of CA, County of Sacramento, Case No. 34-2021-00300960-CU-OE-GDS
- *Sanchez v. MiTac Information Systems Corp., et al.*, Superior Court of CA, County of Alameda, Case No. 22CV005940
- *Santos v. Replanet Packaging*, Superior Court of CA, County of Tulare, Case No. VCU285878
- *Sim v. Maddox Resources, Inc.*, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 22STCV20798
- *Sorensen v. P.F. Automotive*, Superior Court of CA, County of San Diego, Case No. 37-2023-0025169-CU-OE-CTL
- *Sproul v. IKEA*, Superior Court of CA, County of Kern, Case No. BCV-20-101600
- *Tellez v. Mercy Housing Management*, Superior Court of CA, County of Alameda, Case No. 23CV031003
- *Touch v. Cox Automotive*, United States District Court Eastern District of CA, Case No. 2:23-cv-09145-TLN-CSK
- *Trimmer, et al. v. Barclay Water Management, Inc.*, Supreme Court of the State of New York, New York County, Case No. 653139/24

XPAND

- *Vasquez v. PJ Farm Labor, Superior Court of CA, County of Kings, Case No. 22C-0382*
- *Wolff v. Enterprise Fleet Management, Inc., Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 23STCV16885*
- *Wright v. Home Box Office, Inc., et al, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 21STCV19636*
- Mass Tort: Several medical device, pharmaceutical cases, natural disaster, fire and sexual abuse cases which are confidential.

EXHIBIT B

COURT APPROVED NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT

Labra et al. v. Penn Emblem Company

(Riverside County Superior Court, Case No. CVRI2300385)

***The Riverside County Superior Court authorized this Notice. Read it carefully!
It's not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.***

«FullBarcodeEncoded»

Xpand ID: «Xpand ID» - «Rec»

«FirstName» «LastName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»-«ZipDPC3»

You may be eligible to receive money from a class action lawsuit filed by Yvonne Labra and Anabel Madrigal (“Plaintiffs” or “Class Representatives”) against Defendant Penn Emblem Company (“Defendant”) for alleged violations of the California Labor Code (the “Action”). (Plaintiffs and Defendant shall be collectively referred to as the “Parties”).

The Action seeks payment of (1) unpaid wages, statutory damages and penalties, interest and attorneys’ fees on behalf of all Class Members, who are defined as “all current and former nonexempt (hourly paid) employees employed by Defendant in California, including Direct Hires (who were hired and employed directly by Defendant) and Temporary Employees (who worked for a temporary staffing agency and were placed to perform work for Defendant), at any time during the Class Period (which is January 20, 2019, through March 17, 2025)”; and (2) penalties under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”) on behalf of all Aggrieved Employees, who are defined as “all current and former nonexempt (hourly paid) employees employed by Defendant in California, including Direct Hires and Temporary Employees, at any time during the PAGA Period (which is January 23, 2022, through March 17, 2025). PAGA is a California law that allows employees to bring claims for civil penalties on behalf of the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”) and all Aggrieved Employees for alleged violations of the Labor Code, and any payment for PAGA penalties shall be paid 75% to the LWDA and 25% to all Aggrieved Employees as civil penalties (rather than wages).

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class Settlement requiring Defendant to fund Individual Class Payments to Class Members, and (2) a PAGA Settlement requiring Defendant to fund Individual PAGA Payments to Aggrieved Employees and pay penalties to the LWDA. Based on Defendant’s records, and the Parties’ current assumptions, your Individual Class and PAGA Payments are shown in the charts below, along with the applicable data points from which these estimates are derived.

«FirstName» «LastName» «Xpand ID»

<i>Calculations and Data Points for Estimated Individual Class Payment</i>	
Weeks Worked during Class Period	<i>Estimated Individual Class Payment</i>
«Class_Workweeks»	«Ind_Class_Payment»

<i>Calculations and Data Points for Estimated Individual PAGA Payment</i>	
Weeks Worked during PAGA Period	<i>Estimated Individual PAGA Payment</i>
«PAGA_Workweeks»	«Ind_PAGA_Payment»

Please note that the actual amount you receive may be different from the above and will depend on several factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment then, according to Defendant’s records, you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work for Defendant in California during the PAGA

Period.) If you believe that you worked a different number of weeks during the periods than is shown in the chart above, you can submit a dispute by August 21, 2025 (“**Response Deadline**”). See **Section 4, subsection 3** of this Notice.

In granting preliminarily approval of the proposed Settlement and approving this Notice, the Court has determined only that there is sufficient evidence to suggest that the proposed Settlement might be fair, adequate and reasonable, and that any final determination of those issues will be made at the Final Approval Hearing. Your legal rights are affected whether you act or do 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 Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

If you worked for Defendant in California during the Class Period and/or the PAGA Period, you have a few options as shown in the Chart below:

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING AND RECEIVE A SETTLEMENT PAYMENT	If you want to receive your full settlement payment, then no further action is required on your part. You will automatically receive a settlement payment if the Settlement receives final approval by the Court. You will be bound by the terms of the Settlement Agreement and will give up your right to sue on the Released Class Claims described in Section 3 below . <i>Defendant will not retaliate against you for participating or not participating in this Settlement.</i>
EXCLUDE YOURSELF	If you do not wish to participate in the proposed Settlement of the Class Claims, you may “opt-out” of the Settlement of the Class Claims. If you choose to opt-out, you must submit a Request for Exclusion form by <u>August 21, 2025</u> (see Section 6 below for more details on how to opt-out). If you opt-out, you will no longer be a participating Class Member, and you will (1) <u>not</u> receive an Individual Class Payment, but you will preserve your right to pursue the Released Class Claims described below subject to applicable statutes of limitations, and (2) be barred from filing an objection to the settlement. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees. See Section 6 of this Notice.
OBJECT	If you decide to object to the settlement with respect to the Class Claims because you find it unfair or unreasonable, you must submit an Objection Form stating why you object to the settlement by <u>August 21, 2025</u> (see Section 7 for more details on how to object).
DISPUTE THE NUMBER OF WEEKS WORKED	If you believe the number of workweeks that you were credited with working in the chart above is incorrect, you may a written dispute with any supporting evidence to Xpand Legal (the “Settlement Administrator”), a third party responsible for sending this Notice. (see Section 4 for more details on how to submit a dispute). Defendant’s records will be presumed correct, but you may provide evidence to the Settlement Administrator showing how many Weeks Worked you believe you should be credited and the Settlement Administrator and the Parties will consider your documentation and make a determination (with the assistance of the Court if necessary).

YOU MAY ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING, BUT IT’S NOT REQUIRED	
DATE: OCTOBER 22, 2025 TIME: 8:30 A.M.	The Court’s Final Approval Hearing is scheduled to take place on October 22, 2025. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement. 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. See Section 8 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former employees of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws due to the alleged failure to pay minimum and overtime wages, failure to provide meal periods and rest breaks, failure to pay vested vacation, failure to reimburse business expenses, failure to maintain required records, failure to timely pay wages upon separation of employment, failure to provide accurate itemized wage statements, and unfair and unlawful competition. Based on the same claims, Plaintiffs also asserted a claim for civil penalties under PAGA.

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

Both Parties are represented by attorneys in the Action. See Section 9 below for their contact information.

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

The Parties hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The case did not immediately settle at mediation but the negotiations were ultimately successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement"), Plaintiffs and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiffs and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant has agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiffs are correct on the merits, and has determined only that there is sufficient evidence to suggest that the proposed settlement might be fair, adequate, and reasonable, and that any final determination of those issues will be made at final hearing. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

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

1. The Gross Settlement Amount. Defendant has agreed to pay a total gross settlement amount of \$700,000 (the "Settlement Amount") and will deposit the Settlement Amount into an account controlled by the Settlement Administrator. The Settlement Administrator will use the Settlement Amount to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative's Service Payment, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Settlement Administrator's Costs, and PAGA Penalties to be paid to the LWDA. Assuming the Court grants Final Approval of the settlement and that the Judgment entered by the Court becomes final, Defendant will fund the Settlement Amount on approximately December 1, 2026. Checks will be mailed approximately 10 days later, which is estimated to be approximately December 11, 2026. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if the Judgment is appealed.

2. Court Approved Deductions from Settlement Amount. At the Final Approval Hearing, Plaintiffs and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Settlement Amount, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:

A. Up to one-third (1/3) of the Settlement Amount to Class Counsel for attorneys' fees (\$233,333.33), plus reasonable costs and expenses not to exceed \$30,000. To date, Class Counsel have incurred expenses on the Action without payment.

B. Up to \$10,000 each to the Class Representatives as a Service Payment for litigating the Action, working with Class Counsel, and representing the Class. The Service Payments will be the only monies the Plaintiffs will receive other than their Individual Class Payment and any Individual PAGA payment.

C. \$9,240 to the Settlement Administrator for services administering the Settlement.

D. \$20,000 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their share of Weeks Worked during the PAGA Period.

E. 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 Settlement Administrator will distribute the rest of the remainder of the Settlement Amount (the “Net Settlement Amount”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their pro rata share of total Weeks Worked during the Class Period.

4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve an allocation of one-third (33.333%) of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and two-thirds (66.667%) to penalties and interest (“Non-Wage Portion”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer-side 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 Defendant have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

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 State Controller's Unclaimed Property Fund in your name. If the monies represented by your check is sent to the Controller’s Unclaimed Property Fund, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money. You will still be bound by the Judgment, even if you do not cash your check.

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Settlement, unless you opt-out of the Settlement, not later than the Response Deadline. See Section 6 of this Notice for details on how to Opt-Out.

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 to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.

8. Settlement Administrator. The Court has appointed a neutral company, Xpand Legal (the “Settlement Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ Requests for Exclusion and Objections. The Settlement Administrator will also assist the Parties with deciding any disputes over weeks worked, mail and re-mail (if necessary) settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Settlement Administrator’s contact information is contained in Section 9 of this Notice.

9. Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Settlement Amount, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or the “Released Parties” (which means Defendant, and all of its present and former officers, directors, employees, and agents) based on the facts alleged in the Action for the duration of the Class Period, which are resolved by this Settlement.

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

All Participating Class Members release the Defendant and the Released Parties from any and all claims stated in the Consolidated Complaint and those based solely upon the facts in the Consolidated Complaint, including: (1) failure to pay minimum wages, (2) failure to pay overtime wages, (3) failure to provide meal periods, (4) failure to provide rest breaks, (5) failure to pay vested vacation, (6) failure to reimburse business expenses, (7) failure to maintain required records, (8) failure to timely pay final wages, (9) failure to provide accurate itemized wage statements, and (10) unfair and unlawful competition. The time period governing the Released Class Claims shall be the Class Period.

10. Release of Released PAGA Claims. After the Court's judgment is final, and Defendant has paid the Settlement Amount, Plaintiffs and the State of California and the LWDA shall completely release and discharge the Released Parties from the Released PAGA Claims for the PAGA Period, including all PAGA Claims that Plaintiffs alleged against the Released Parties, based on the facts stated in the relevant LWDA notice letters and only to the extent that they are alleged in the Consolidated Complaint, including all PAGA claims seeking civil penalties premised upon: (1) failure to pay minimum wages, (2) failure to pay overtime wages, (3) failure to provide meal periods, (4) failure to provide rest breaks, (5) failure to pay vested vacation, (6) failure to reimburse business expenses, (7) failure to maintain required records, (8) failure to timely pay wages each period, (9) failure to timely pay wages upon separation of employment, (10) failure to provide accurate itemized wage statements, and (11) all other claims for civil penalties recoverable under the Private Attorneys General Act, Labor Code §§ 2698 et seq. based on the facts or claims alleged in the LWDA notice letters and Complaint. The time period governing the PAGA Released Claims shall be the PAGA Period.

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

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of weeks worked by all Participating Class Members during the Class Period, and (b) multiplying the result by each Participating Class Members' Individual Workweeks during the Class Period.

2. Individual PAGA Payments. The Settlement Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$5,000 by the total number of weeks worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period and (b) multiplying the result by the number of Individual PAGA Workweeks for each Aggrieved Employee during the PAGA Period.

3. Disputing Weeks Worked. The number of weeks you worked during the Class and PAGA Periods, as recorded in Defendant's records, are stated in the tables on page 1 of this Notice. You have until August 21, 2025 (the "Response Deadline") to dispute the number of Workweeks credited to you by submitting evidence to the Settlement Administrator. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information. You need to support your dispute by sending copies of pay stubs or other records. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Settlement Administrator will attempt to resolve challenges based on your submission and on input from Class Counsel and Defendant's Counsel. If they cannot agree, your dispute will be submitted to the Court to render a final decision. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members and Aggrieved Employees. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (which includes every Class Member who does not opt-out) and qualified Aggrieved Employee. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment (if you are entitled to an Individual PAGA Payment).

2. Non-Participating Class Members/Aggrieved Employees Only. If you opted out of the Class settlement, but qualify as an Aggrieved Employee, then the Settlement Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee, including those who opt out of the Class Settlement.

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

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

You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Settlement, unless you opt-out of the Settlement before the Response Deadline. To opt-out, you must complete, sign, and mail the accompanying Request for Exclusion Form to the Settlement Administrator, postmarked on or before the Response Deadline (as a reminder, **the “Response Deadline” is August 21, 2025**). Any person who submits a timely Request for Exclusion from the Class Claims (1) will not have any rights under this Settlement, including the right to object, appeal or comment on the Settlement; (2) will not be entitled to receive an Individual Class Payment; (3) will preserve the right to pursue the Released Class Claims, and (4) will not be bound by this Settlement, or the Judgment, as to the Released Class Claims.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Claims remain eligible to receive an Individual PAGA Payment.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Settlement may wish to object. If you wish to object to the proposed Settlement, you or your own attorney must submit a written objection on the enclosed Objection Form and include any and all evidence and supporting documentation or papers. The Objection Form and any accompanying documentation and papers must be sent to the Settlement Administrator at the address listed in Section 9 on the Objection Form, **postmarked** on or before the Response Deadline. If you do not comply with these procedures and the deadline for objections, the Court may not consider your objection at the Final Approval Hearing, and you may lose the right to contest the approval of the Settlement. You are still eligible to receive a settlement payment should the settlement become Final even if you object to the settlement. Submitting an objection does not preserve the right to appeal a final judgment. Rather, the right to appeal is preserved by becoming a party of record by timely and properly intervening or filing a motion to vacate the judgment before entry of judgment.

8. WHEN IS THE FINAL APPROVAL HEARING?

On October 22, 2025, at 8:30 a.m., the Court will hold a public hearing in Department 1 of the Superior Court for the State of California, County of Riverside, 4050 Main St, Riverside, CA 92501, for the purposes of determining whether the proposed Settlement is fair, adequate and reasonable and should be approved, whether to approve Class Counsel’s applications for attorneys’ fees and costs, whether to approve the proposed payment to the LWDA, and whether to approve Plaintiffs’ request for the service award. This hearing may be continued or rescheduled by the Court. Objectors to the proposed settlement will be provided notice in the event that the Final Approval Hearing is continued to a later date. Class Members who support the proposed Settlement do not need to appear at the hearing and do not need to take any other action to indicate their approval. Class Members who object to the proposed Settlement are not required to attend the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

If you have questions about this Notice, the enclosed Request for Exclusion Form, Objection Form, the dispute process, or the Settlement itself, or if you did not receive this Notice in the mail and you believe that you are or may be a member of the Class, you should contact the Administrator for more information or to request that a copy of this Notice Packet and related forms be sent to you in the mail. If you wish to communicate directly with Class Counsel, you may contact them at the information below. You may also seek advice and guidance from your own private attorney at your own expense if you so desire.

This Notice is only a summary. For more detailed information, you may review the Settlement Agreement, containing the complete terms of the proposed Settlement, which is on file with the Court and attached to the Supplemental Declaration of Brian J. Mankin in Support of Motion for Preliminary Approval of Class Action Settlement filed on June 2, 2025 and available to be inspected at any time during regular business hours at the Clerk’s Office, Superior Court for the State of California, County of Riverside, 4050 Main St, Riverside, CA 92501. You may also review the pleadings, records,

and other papers on file in this lawsuit at the Clerk’s Office or online at <https://epublic-access.riverside.courts.ca.gov/public-portal/>. To access the case file, click on “Case Number Search,” then create a free online account, then type in the case number (CVRI2300385) where requested, and click “Search.” You may also email Class Counsel and request a copy of the Settlement Agreement.

DO NOT TELEPHONE THE COURT TO OBTAIN INFORMATION ABOUT THE SETTLEMENT

The contact information for Class Counsel and the Settlement Administrator are below:

Class Counsel		Settlement Administrator
Brian Mankin, Esq. <i>brian@LMLfirm.com</i> Peter Carlson, Esq. <i>peter@LMLfirm.com</i> Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444	Mehrdad Bokhour, Esq. <i>mehrdad@bokhourlaw.com</i> Bokhour Law Group, P.C. 1901 Avenue of the Stars, Suite 450 Los Angeles, CA 90067 Tel: (310) 975-1493	<i>Labra v. Penn Emblem</i> Settlement Administrator c/o Xpand Legal Consulting PO Box 51570 Irvine, CA 92619 <i>classaction@xpandlegal.com</i> Phone/Fax (888) 557-2773

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

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

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA APROBADO POR EL TRIBUNAL

Labra et al. contra Penn Emblem Company

(Tribunal Superior del Condado de Riverside, Caso N.º CVRI2300385)

El Tribunal Superior del Condado de Riverside ha autorizado este Aviso. ¡Léalo con atención!

No es correo basura, spam, un anuncio o una solicitud de representación de un abogado. Usted no está siendo demandado.

«FullBarcodeEncoded»

Xpand ID: «Xpand ID» - «Rec»

«FirstName» «LastName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»-«ZipDPC3»

Usted puede ser elegible para recibir dinero procedente de una demanda colectiva presentada por Yvonne Labra y Anabel Madrigal ("Demandantes" o "Representantes del Colectivo") contra el Demandado Penn Emblem Company ("Demandado") por presuntas violaciones del Código Laboral de California (la "Acción"). (Las Demandantes y el Demandado se denominarán colectivamente las "Partes").

La Acción solicita el pago de (1) salarios no pagados, daños y perjuicios legales y sanciones, intereses y honorarios de abogados en nombre de todos los Miembros del Colectivo, que se definen como "todos los empleados actuales y anteriores no exentos (pagados por hora) empleados por el Demandado en California, incluidos los Empleados Directos (que fueron contratados y empleados directamente por el Demandado) y los Empleados Temporales (que trabajaron para una agencia de personal temporal y fueron colocados para realizar trabajos para el Demandado), en cualquier momento durante el Período del Colectivo (desde el 20 de enero de 2019 al 17 de marzo de 2025)"; y (2) sanciones en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados de California ("PAGA") en nombre de todos los Empleados Agraviados, que se definen como "todos los empleados actuales y anteriores no exentos (pagados por hora) empleados por el Demandado en California, incluidas las Contrataciones Directas y los Empleados Temporales, en cualquier momento durante el Período PAGA (desde el 23 de enero de 2022 al 17 de marzo de 2025). PAGA es una ley de California que permite a los empleados presentar reclamaciones por sanciones civiles en nombre de la Agencia del Desarrollo de la Fuerza Laboral de California ("LWDA") y todos los Empleados Agraviados por presuntas violaciones del Código Laboral, y cualquier pago por sanciones de PAGA se pagará en un 75% a la LWDA y en un 25% a todos los Empleados Agraviados como sanciones civiles (en lugar de salarios).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que obliga a que el Demandado financie los Pagos Individuales del Colectivo a los Miembros del Colectivo, y (2) un Acuerdo de PAGA que obliga a que el Demandado financie los Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Agraviados y pague sanciones a la LWDA. Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, su Pago Individual del Colectivo y su Pago de PAGA se indican en la tabla a continuación, junto con los puntos de datos aplicables de los que se derivan estas estimaciones.

«FirstName» «LastName» «Xpand ID»

<i>Cálculos y puntos de datos para el Pago Individual estimado del Colectivo</i>	
Semanas trabajadas durante el Período del Colectivo	Pago estimado Individual del Colectivo
«Class_Workweeks»	«Ind_Class_Payment»

<i>Cálculos y puntos de datos para el Pago Individual estimado de PAGA</i>	
Semanas trabajadas durante el período de PAGA	Pago Individual estimado de PAGA
«PAGA_Workweeks»	«Ind_PAGA_Payment»

Tenga en cuenta que la cantidad real que reciba puede ser diferente de la anterior y dependerá de varios factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual de PAGA, entonces, de acuerdo con los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago Individual de PAGA bajo el Acuerdo ya que no trabajó para el Demandado en California durante el Período de PAGA). Si cree que trabajó un número diferente de semanas durante los periodos que se indican en la tabla anterior, puede presentar una disputa no más tarde del 21 de agosto de 2025 ("**Fecha límite de respuesta**"). Consulte **la sección 4, subsección 3** de este Aviso.

Al otorgar la aprobación preliminar del Acuerdo propuesto y aprobar este Aviso, el Tribunal ha determinado únicamente que hay pruebas suficientes para sugerir que el Acuerdo propuesto podría ser justo, adecuado y razonable, y que cualquier determinación final de esos asuntos se tomará en la Audiencia de Aprobación Final. Sus derechos legales se ven afectados, independientemente de si actúa o no. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que lo ha leído detenidamente y lo ha comprendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y qué cantidad del Acuerdo se pagará a las Demandantes y a los Abogados de las Demandantes ("Abogados del Colectivo"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a efectuar pagos en virtud del Acuerdo y obligue a los Miembros del Colectivo y los Empleados Agraviados a renunciar a sus derechos a hacer valer ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado en California durante el Período del Colectivo y/o el Período de PAGA, tiene algunas opciones como se muestra en la tabla a continuación:

SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO DEL ACUERDO	Si desea recibir el pago completo del acuerdo, no se requiere ninguna otra acción de su parte. Usted recibirá automáticamente un pago del acuerdo si el Acuerdo recibe la aprobación final del Tribunal. Usted estará obligado por los términos del Acuerdo de Resolución y renunciará a su derecho a demandar sobre las Reclamaciones Colectivas Liberadas que se describen en la Sección 3 más adelante . <i>El Demandado no tomará represalias contra usted por participar o no participar en este Acuerdo.</i>
EXCLUIRSE	Si no desea participar en el Acuerdo propuesto de las reclamaciones del colectivo, puede "excluirse" del Acuerdo de las reclamaciones del colectivo. Si decide excluirse, debe enviar un formulario de Solicitud de Exclusión no más tarde del <u>21 de agosto de 2025</u> (consulte la Sección 6 más adelante para obtener más detalles sobre cómo excluirse). Si opta por no participar, ya no será un Miembro del Colectivo participante y (1) <u>no</u> recibirá un Pago Individual del Colectivo, pero conservará su derecho de presentar reclamaciones del colectivo liberadas que se describen a continuación, sujetas al plazo de prescripción aplicable, y (2) se le impedirá presentar una objeción al acuerdo. No puede excluirse de la parte de PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Agraviados. Consulte la sección 6 de este Aviso.
OBJETAR	Si decide objetar al acuerdo con respecto a las Reclamaciones del Colectivo porque no lo considera justo o razonable, debe presentar un Formulario de Objeción indicando por qué se opone al acuerdo no más tarde del <u>21 de agosto de 2025</u> (consulte la Sección 7 para obtener más detalles sobre cómo objetar).
DISPUTAR EL NÚMERO DE SEMANAS TRABAJADAS	Si cree que el número de semanas laborales que se le acreditaron en la tabla anterior es incorrecto, puede enviar una disputa por escrito con cualquier prueba de respaldo a Xpand Legal (el "Administrador del Acuerdo"), un tercero responsable de enviar este Aviso. (Consulte la Sección 4 para obtener más detalles sobre cómo presentar una disputa). Se supone que los registros del Demandado son correctos, pero usted puede enviar pruebas al Administrador del Acuerdo que muestren cuántas Semanas Trabajadas cree que se le deben acreditar y el Administrador del Acuerdo y las Partes revisarán su documentación y tomarán una determinación (con la asistencia del Tribunal si es necesario).

PUEDE ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL, PERO NO ES OBLIGATORIO

**FECHA: 22 DE OCTUBRE
DE 2025**

HORA: 8:30 A.M.

La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 22 de octubre de 2025.

En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba el Acuerdo definitivamente. No tiene que asistir, pero sí tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Consulte **la sección 8** de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA ACCIÓN?

Las Demandantes son exempleadas del Demandado. La Acción acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California por no pagar los salarios mínimos y horas extras, no proporcionar períodos de comida y descansos, no pagar las vacaciones acumuladas, no reembolsar los gastos comerciales, no mantener los registros requeridos, no pagar oportunamente los salarios en el momento de la terminación del empleo, no proporcionar estados de salarios detallados y precisos, y por competencia desleal e ilegal. Basándose en las mismas reclamaciones, las Demandantes también presentaron una reclamación por sanciones civiles en virtud de la PAGA.

El Demandado niega rotundamente haber violado alguna ley o haber dejado de pagar ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

Ambas Partes están representadas por abogados en la Acción. Consulte la Sección 9 más adelante para obtener su información de contacto.

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

Las Partes contrataron a un mediador neutral y experimentado en un esfuerzo por resolver la Acción negociando para poner fin al caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y lento proceso de litigio. El caso no se resolvió de inmediato en la mediación, pero las negociaciones finalmente fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de resolución por escrito ("Acuerdo"), las Demandantes y el Demandado 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 reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna violación ni concede el fundamento de ninguna reclamación.

Las Demandantes y los Abogados del Colectivo creen firmemente que el Acuerdo es bueno para usted porque creen que: (1) el Demandado ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros del Colectivo y los Empleados Agraviados. Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o las Demandantes tienen razón en cuanto a los fundamentos, y solamente ha determinado que hay pruebas suficientes para sugerir que el acuerdo propuesto podría ser justo, adecuado y razonable, y que cualquier determinación final de esas cuestiones se tomará en la audiencia final. El Tribunal aprobó de manera preliminar el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, ha autorizado este Aviso y ha programado una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. El Importe Bruto del Acuerdo. El Demandado ha acordado pagar un monto bruto total del acuerdo de \$700,000 (el "Monto del Acuerdo") e ingresará el Monto del Acuerdo en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador del Acuerdo utilizará el Monto del Acuerdo para pagar los Pagos Individuales del Colectivo, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago de Servicio de las Representante del Colectivo, los honorarios y gastos de abogados de los Abogados del Colectivo, los Costos del Administrador del Acuerdo y las sanciones de PAGA que se pagarán a la LWDA. Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final del acuerdo y que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva, el Demandado financiará el Monto del Acuerdo aproximadamente el 1 de diciembre de 2026. Los cheques se enviarán por correo aproximadamente 10 días después, lo que se estima que será aproximadamente el 11 de diciembre de 2026. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte sentencia, o en una fecha posterior si la Sentencia es apelada.

¿Preguntas? Llame al Administrador del Acuerdo al número gratuito al: (888) 557-2773

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

A. Hasta un tercio (1/3) del Monto del Acuerdo a los Abogados del Colectivo por los honorarios de los abogados (\$233,333.33), más costos y gastos razonables que no excedan los \$30,000. Hasta la fecha, los Abogados del Colectivo han incurrido en gastos en la Acción sin pago alguno.

B. Hasta \$10,000 a cada una de las Representantes del Colectivo como Pago de Servicio por litigar la Acción, trabajar con los Abogados del Colectivo y representar al Colectivo. Los Pagos de Servicio serán el único dinero que recibirán las Demandantes, aparte de su Pago Individual del Colectivo y cualquier Pago Individual de PAGA.

C. \$9,240 al Administrador del Acuerdo por los servicios de administrar el Acuerdo.

D. \$20,000 para las sanciones de PAGA, de los cuales, el 75% se asigna a la LWDA y el 25% a los Pagos Individuales de PAGA para los Empleados Agraviados en función de las semanas trabajadas durante el período de PAGA.

E. Los Miembros del Colectivo Participantes tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal revisará todas las objeciones.

3. Acuerdo Neto distribuido a los Miembros del Colectivo. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador del Acuerdo distribuirá el resto del Monto del Acuerdo (el "Monto Neto del Acuerdo") efectuando Pagos Individuales del Colectivo a los Miembros del Colectivo Participantes en función de su parte prorrateada del total de Semanas Trabajadas durante el Período del Colectivo.

4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los miembros del Colectivo. Las Demandantes y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación de un tercio (33.333%) de cada Pago Individual del Colectivo a salarios imponibles ("Porción de Salario") y dos tercios (66.667%) a sanciones e intereses ("Porción No Salarial"). La porción del salario está sujeta a retenciones y se reportará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina que corresponden al empleador sobre la Porción de Salario. Los Pagos Individuales de PAGA cuentan como sanciones en lugar de salarios a fines fiscales. El Administrador reportará los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales del Colectivo en los Formularios 1099 del IRS.

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

5. Necesidad de cobrar cheques de pago con prontitud. El anverso de cada cheque emitido para los Pagos Individuales del Colectivo y los Pagos Individuales de PAGA mostrará la fecha de vencimiento del cheque (la "fecha de nulidad"). Si no lo cobra antes de la fecha de anulación, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador del Estado de California a su nombre. Si el dinero de su cheque se envía al Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador, debe consultar las reglas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero. Usted seguirá estando obligado por la sentencia, incluso si no cobra su cheque.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo del Colectivo. Usted será tratado como un Miembro del Colectivo Participante, participando plenamente en el Acuerdo, a menos que decida no participar en el Acuerdo no más tarde de la Fecha Límite de Respuesta. Consulte la Sección 6 de este Aviso para obtener detalles sobre cómo excluirse.

7. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal deniega 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 sea revocada en apelación. Las Demandantes y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: el Demandado no pagará ningún dinero y los Miembros del Colectivo no renunciarán a ninguna reclamación contra el Demandado.

8. Administrador del Acuerdo. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Xpand Legal (el "Administrador del Acuerdo") para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión y Objeciones de los Miembros del Colectivo. El Administrador del Acuerdo también asistirá a las Partes a decidir cualquier disputa durante las semanas trabajadas, enviará y volverá a enviar (si es necesario) cheques del acuerdo y formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador del Acuerdo se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.

9. Liberación de los Miembros del Colectivo Participantes. Una vez que la sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado el Monto del Acuerdo en su totalidad, los Miembros del Colectivo Participantes tendrán legalmente prohibido hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no puede demandar, continuar demandando ni formar parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o las "Partes Liberadas" (es decir, el Demandado y todos sus funcionarios, directores, empleados y agentes actuales y anteriores) sobre la base de los hechos alegados en la Acción durante la duración del Período Colectivo, que se resuelvan mediante este Acuerdo.

Los Miembros del Colectivo Participantes estarán obligados por la siguiente liberación:

Todos los Miembros del Colectivo Participantes liberan al Demandado y a las Partes Liberadas de todas y cada una de las reclamaciones establecidas en la Demanda Consolidada y aquellas basadas únicamente en los hechos de la Demanda Consolidada, incluyendo: (1) no pagar salarios mínimos, (2) no pagar salarios por horas extras, (3) no proporcionar períodos de comida, (4) no proporcionar descansos, (5) no pagar las vacaciones acumuladas, (6) no reembolsar los gastos comerciales, (7) no mantener los registros requeridos, (8) no pagar oportunamente los salarios finales, (9) no proporcionar estados de salarios detallados y precisos y (10) competencia desleal e ilegal. El período de tiempo que rige las reclamaciones colectivas liberadas será el Período del Colectivo.

10. Liberación de reclamaciones de PAGA liberadas. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y el Demandado haya pagado el Monto del Acuerdo, las Demandantes y el Estado de California y la LWDA liberarán y eximirán completamente a las Partes Liberadas de las Reclamaciones de PAGA Liberadas por el Período de PAGA, incluidas todas las Reclamaciones de PAGA que los Demandantes alegaron contra las Partes Liberadas, basándose en los hechos establecidos en las cartas de notificación de LWDA relevantes y solo en la medida en que se aleguen en la Demanda Consolidada, incluyendo todas las reclamaciones de PAGA que soliciten sanciones civiles basadas en: (1) no pagar salarios mínimos, (2) no pagar salarios por horas extras, (3) no proporcionar períodos de comida, (4) no proporcionar descansos, (5) no pagar las vacaciones acumuladas, (6) no reembolsar los gastos comerciales, (7) no mantener los registros requeridos, (8) no pagar oportunamente los salarios cada período, (9) no pagar puntualmente los salarios tras la terminación del empleo, (10) no proporcionar estados de salarios detallados y precisos, y (11) todas las demás reclamaciones por sanciones civiles recuperables en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados, artículos 2698 y siguientes del Código Laboral basadas en los hechos o reclamaciones alegadas en las cartas de notificación y la Demanda de la LWDA. El período de tiempo que rige las Reclamaciones Liberadas de PAGA será el Período de PAGA.

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

1. Pagos Individuales del Colectivo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Colectivo (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de semanas trabajadas por todos los Miembros del Colectivo Participantes durante el Período del Colectivo, y (b) multiplicando el resultado por las Semanas Laborales Individuales de cada Miembro del Colectivo Participante durante el Período del Colectivo.

2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador del Acuerdo calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo \$5,000 entre el número total de semanas trabajadas por todos los Empleados Agraviados durante el Período de PAGA y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales Individuales de PAGA para cada Empleado Agraviado durante el Período de PAGA.

3. Disputar las semanas trabajadas. El número de semanas que trabajó durante los Períodos del Colectivo y PAGA, según se registra en los registros del Demandado, se indica en las tablas de la página 1 de este Aviso. Usted tiene

hasta el 21 de agosto de 2025 (la "Fecha Límite de Respuesta") para disputar el número de Semanas Laborables que se le acreditan mediante la presentación de pruebas al Administrador del Acuerdo. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador. Debe respaldar su disputa enviando copias de talones de pago u otros registros. Debe enviar copias en lugar de originales ya que no se le devolverán los documentos. El Administrador del Acuerdo intentará resolver las disputas en función de su presentación y de los aportes de los Abogados del Colectivo y del Abogado del Demandado. Si no pueden llegar a un acuerdo, su disputa se someterá al Tribunal para que emita una decisión final. No puede apelar ni impugnar su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ EL PAGO?

1. Miembros del Colectivo Participantes y Empleados Agraviados. El Administrador enviará, por correo postal de los EE. UU., un solo cheque a cada Miembro del Colectivo Participante (que incluye a todos los Miembros del Colectivo que no se excluyan) y Empleado agraviado calificado. El cheque único combinará el Pago Individual del Colectivo y el Pago Individual de PAGA (si tiene derecho a un Pago Individual de PAGA).

2. Solo para Miembros del Colectivo No Participantes/Empleados Agraviados. Si optó por excluirse del Acuerdo Colectivo, pero califica como Empleado Agraviado, entonces el Administrador del Acuerdo enviará, por correo postal de EE. UU., un solo cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Agraviado, incluidos aquellos que optan por excluirse del Acuerdo Colectivo.

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

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Usted será tratado como un Miembro del Colectivo Participante, participando plenamente en el Acuerdo, a menos que opte por excluirse del Acuerdo antes de la Fecha Límite de Respuesta. Para excluirse, debe completar, firmar y enviar por correo el Formulario de Solicitud de Exclusión adjunto al Administrador del Acuerdo, con matasellos de no más tarde de la Fecha Límite de Respuesta (como recordatorio, **la "Fecha Límite de Respuesta" es el 21 de agosto de 2025**). Cualquier persona que presente oportunamente una Solicitud de Exclusión de las reclamaciones del Colectivo (1) no tendrá ningún derecho en virtud de este Acuerdo, incluido el derecho a objetar, apelar o comentar sobre el Acuerdo; (2) no tendrá derecho a recibir un Pago Individual del Colectivo; (3) conservará el derecho a presentar las Reclamaciones del Colectivo Liberadas, y (4) no estará obligado por este Acuerdo, ni por la sentencia, en cuanto a las Reclamaciones del Colectivo Liberadas.

No puede excluirse de la parte de PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Colectivo que se excluyan de las Reclamaciones del Colectivo siguen siendo elegibles para recibir un Pago Individual de PAGA.

7. ¿CÓMO OBJETO AL ACUERDO?

Solo los Miembros del Colectivo Participantes tienen derecho a objetar el Acuerdo. Un Miembro del Colectivo Participante que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo puede objetar. Si desea objetar el Acuerdo propuesto, usted o su propio abogado deben presentar una objeción por escrito en el Formulario de Objeción adjunto e incluir todas y cada una de las pruebas y documentación o documentos de respaldo. El Formulario de Objeción y cualquier documentación y documentos que lo acompañen deben enviarse al Administrador del Acuerdo a la dirección que figura en la Sección 9 en el Formulario de Objeción, **con matasellos** de no más tarde de la Fecha Límite de Respuesta. Si no cumple con estos procedimientos y la fecha límite para presentar objeciones, es posible que el Tribunal no considere su objeción en la Audiencia de Aprobación Final y que pierda el derecho a impugnar la aprobación del Acuerdo. Todavía es elegible para recibir un pago del acuerdo en caso de que el acuerdo se convierta en definitivo, incluso si se opone al acuerdo. La presentación de una objeción no preserva el derecho a apelar una sentencia definitiva. Más bien, el derecho a apelar se preserva al convertirse en una parte registrada al intervenir oportuna y adecuadamente o presentar una moción para anular la sentencia antes de la publicación de la sentencia.

8. ¿CUÁNDO ES LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL?

El Tribunal celebrará una audiencia pública el 22 de octubre de 2025, a las 8:30 a.m. en la Sala 1 del Tribunal Superior del Estado de California, Condado de Riverside, 4050 Main St, Riverside, CA 92501, con el fin de determinar si el Acuerdo propuesto es justo, adecuado y razonable y debe ser aprobado, ya sea para aprobar las solicitudes de los Abogados del Colectivo de honorarios y costos de abogados, si se aprueba el pago propuesto a la LWDA, y si se aprueba la solicitud de las Demandantes para la adjudicación del servicio. Esta audiencia puede ser continuada o reprogramada por el Tribunal. Los objetantes al acuerdo propuesto recibirán una notificación en caso de que la Audiencia de Aprobación Final se prolongue hasta una fecha posterior. Los Miembros del Colectivo que apoyen el Acuerdo propuesto no necesitan comparecer en la audiencia y no necesitan tomar ninguna otra medida para indicar su aprobación. Los Miembros del Colectivo que se opongan al Acuerdo propuesto no están obligados a asistir a la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Si tiene preguntas sobre este Aviso, el Formulario de Solicitud de Exclusión, el Formulario de Objeción, el proceso de disputa o el Acuerdo en sí, o si no recibió este Aviso por correo y cree que es o puede ser miembro del Colectivo, debe comunicarse con el Administrador para obtener más información o para solicitar que se le envíe una copia de este Paquete de Aviso y formularios relacionados por correo. Si desea comunicarse directamente con los Abogados del Colectivo, puede comunicarse con ellos a través de la información que se indica a continuación. También puede buscar el consejo y la orientación de su propio abogado privado a su propio costo si así lo desea.

Este Aviso es solo un resumen. Para obtener información más detallada, puede revisar el Acuerdo de Resolución, que contiene los términos completos del Acuerdo propuesto, que se encuentra archivado en el Tribunal y adjunto a la Declaración Complementaria de Brian J. Mankin en Apoyo de la Moción de Aprobación Preliminar del Acuerdo de Demanda Colectiva presentada el 2 de junio de 2025 y disponible para ser inspeccionado en cualquier momento durante el horario habitual en la Oficina del Secretario, Tribunal Superior del Estado de California, Condado de Riverside, 4050 Main St, Riverside, CA 92501. También puede revisar los alegatos, registros y otros documentos archivados en esta demanda en la Oficina del Secretario o en línea en <https://epublic-access.riverside.courts.ca.gov/public-portal/>. Para acceder al expediente del caso, haga clic en "Búsqueda de número de caso", luego cree una cuenta gratuita en línea, escriba el número de caso (CVRI2300385) donde se solicitó y haga clic en "Buscar". También puede enviar un correo electrónico a los Abogados del Colectivo y solicitar una copia del Acuerdo de Resolución.

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

La información de contacto de los Abogados del Colectivo y del Administrador del Acuerdo es la siguiente:

Abogados del Colectivo		Administrador del Acuerdo
Brian Mankin, Esq. <i>brian@LMLfirm.com</i> Peter Carlson, Esq. <i>peter@LMLfirm.com</i> Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444	Mehrdad Bokhour, Esq. <i>mehrdad@bokhourlaw.com</i> Bokhour Law Group, P.C. 1901 Avenue of the Stars Suite 450 Los Ángeles, CA 90067 Tel: (310) 975-1493	<i>Labra v. Penn Emblem Settlement Administrator</i> c/o Xpand Legal Consulting PO Box 51570 Irvine, CA 92619 <i>classaction@xpandlegal.com</i> Tel/Fax (888) 557-2773

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

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador del Acuerdo lo reemplazará siempre y cuando solicite un reemplazo antes de la fecha de nulidad en el anverso del cheque original. Si su cheque ya está anulado, debe consultar con el Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ OCURRE SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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

OBJECTION FORM

Labra et al. v. Penn Emblem Company

(Riverside County Superior Court, Case No. CVRI2300385)

«FullBarcodeEncoded»

Xpand ID: «Xpand ID» - «Rec»

«FirstName» «LastName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»-«ZipDPC3»

DO YOU OBJECT TO THE SETTLEMENT? (check the box that applies)

☐

NO: STOP HERE -- DO NOT RETURN THIS FORM

☐

YES: COMPLETE THE REVERSE SIDE AND RETURN THIS FORM

The Court will consider your objection at the Final Approval Hearing if you submit a timely and valid written statement of objection. Any objection should describe the nature of and basis for the objection, and any other information that you would like the Court to consider.

I OBJECT to the Settlement in the case of *Labra et al. v. Penn Emblem Company* (Riverside Superior Court Case No. CVRI2300385) on the following grounds (if additional space is necessary, please include additional sheets of paper):

Signed on _____, 2025

[NAME]

MAIL TO THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR, BY U.S. MAIL, POSTMARKED NO LATER THAN AUGUST 21, 2025:

Settlement Administrator:

Labra v. Penn Emblem Settlement Administrator
c/o Xpand Legal Consulting
PO Box 51570
Irvine, CA 92619
Phone: (888) 557-2773

FORMULARIO DE OBJECCIÓN

Labra et al. contra Penn Emblem Company

(Tribunal Superior del Condado de Riverside, Caso N.º CVRI2300385)

«FullBarcodeEncoded»

Xpand ID: «Xpand ID» - «Rec»

«FirstName» «LastName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»-«ZipDPC3»

¿DESEA OBJETAR AL ACUERDO? (marque la casilla que corresponda)

☐

NO: DETÉNGASE AQUÍ -- NO DEVUELVA ESTE FORMULARIO

☐

SÍ: RELLENE EL REVERSO Y DEVUELVA ESTE FORMULARIO

El Tribunal tendrá en cuenta su objeción en la Audiencia de Aprobación Final si presenta una declaración de objeción por escrito oportuna y válida. Cualquier objeción debe describir la naturaleza y el fundamento de la objeción, y cualquier otra información que desee que el Tribunal tenga en cuenta.

Me opongo al Acuerdo en el caso de *Labra et al. contra Penn Emblem Company* (Tribunal Superior de Riverside, Caso N.º CVRI2300385) por los siguientes motivos (si necesita espacio adicional, incluya hojas de papel adicionales):

Firmado el ____ de _____ de 2025

[NOMBRE]

ENVÍE AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO POR CORREO DE EE.UU., CON
MATASELLOS DE NO MÁS TARDE DEL 21 DE AGOSTO DE 2025:

Administrador del Acuerdo:

Labra v. Penn Emblem Settlement Administrator
c/o Xpand Legal Consulting
PO Box 51570
Irvine, CA 92619
Teléfono: (888) 557-2773

REQUEST FOR EXCLUSION FORM

Labra et al. v. Penn Emblem Company

(Riverside County Superior Court, Case No. CVRI2300385)

«FullBarcodeEncoded»

Xpand ID: «Xpand ID» - «Rec»

«FirstName» «LastName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»-«ZipDPC3»

DO YOU WANT TO PARTICIPATE IN THE SETTLEMENT AND RECEIVE A SETTLEMENT CHECK? (check the box that applies)

☐

YES: STOP HERE -- DO NOT RETURN THIS FORM. NO FURTHER ACTION IS NEEDED TO PARTICIPATE IN THE SETTLEMENT.

☐

NO: SIGN, DATE AND RETURN THIS FORM TO EXCLUDE YOURSELF FROM THE SETTLEMENT.

DEFENDANT WILL NOT RETALIATE AGAINST YOU FOR PARTICIPATING OR NOT PARTICIPATING IN THIS SETTLEMENT.

By signing below, I am excluding myself from the Settlement:

By signing below, I represent that I do NOT want to participate in the settlement in *Labra et al. v. Penn Emblem Company* (Riverside Superior Court Case No. CVRI2300385). I understand by excluding myself that I will no longer be a Class Member, and I will not receive an Individual Class Payment. I further understand that I cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement, and that if I qualify as an Aggrieved Employee (see first page of the Notice), I will receive an Individual PAGA Payment and will have no right to pursue the Released PAGA Claims even if I exclude myself.

Signed on _____, 2025

[NAME]

MAIL TO THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR, BY U.S. MAIL, POSTMARKED NO LATER THAN AUGUST 21, 2025:

Settlement Administrator:

Labra v. Penn Emblem Settlement Administrator
c/o Xpand Legal Consulting
PO Box 51570
Irvine, CA 92619
Phone: (888) 557-2773

FORMULARIO DE SOLICITUD DE EXCLUSIÓN

Labra et al. contra Penn Emblem Company

(Tribunal Superior del Condado de Riverside, Caso N.º CVRI2300385)

«FullBarcodeEncoded»

Xpand ID: «Xpand ID» - «Rec»

«FirstName» «LastName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»-«ZipDPC3»

¿DESEA PARTICIPAR EN EL ACUERDO Y RECIBIR UN CHEQUE DEL ACUERDO?
(marque la casilla que corresponda)

☐

SÍ: *DETÉNGASE AQUI* – NO DEVUELVA ESTE FORMULARIO.

NO NECESITA TOMAR NINGUNA OTRA MEDIDA PARA PARTICIPAR EN EL ACUERDO.

☐

NO: FIRME, FECHE Y DEVUELVA ESTE FORMULARIO PARA EXCLUIRSE DEL ACUERDO.

EL DEMANDADO NO TOMARÁ REPRESALIAS CONTRA USTED POR PARTICIPAR O NO PARTICIPAR EN ESTE ACUERDO.

Al firmar a continuación, opto por no participar en el Acuerdo:

Al firmar a continuación, declaro que NO deseo participar en el acuerdo de *Labra et al. contra Penn Emblem Company* (Caso N.º CVRI2300385 del Tribunal Superior de Riverside). Al excluirme, entiendo que ya no seré un Miembro del Colectivo y no recibiré un Pago Individual del Colectivo. Además, entiendo que no puedo excluirme de la parte de PAGA del Acuerdo, y que si califico como un Empleado Agraviado (consulte la primera página del Aviso), recibiré un Pago Individual de PAGA y no tendré derecho a presentar las Reclamaciones de PAGA Liberadas, incluso si me excluyo.

Firmado el ____ de _____ de 2025

[NOMBRE]

ENVÍE AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO POR CORREO DE EE.UU. CON MATASELLOS DE NO MÁS TARDE DEL 21 DE AGOSTO DE 2025:

Administrador del Acuerdo:

Labra v. Penn Emblem Settlement Administrator
c/o Xpand Legal Consulting
PO Box 51570
Irvine, CA 92619
Teléfono: (888) 557-2773