

David Mara, Esq. (230498)
Jill Vecchi, Esq. (299333)
MARA LAW FIRM, PC
2650 Camino Del Rio North, Suite 302
Alameda, California 92108
Telephone: (619) 234-2833
Facsimile: (619) 234-4048
Email: dmara@maralawfirm.com
jvecchi@maralawfirm.com

Attorneys for MANUEL BALUX OCH, on behalf of himself,
all others similarly situated, and on behalf of the general public.

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF ALAMEDA

MANUEL BALUX OCH and PEDRO
GARCIA ALFEREZ on behalf of
themselves, all others similarly situated, and
on behalf of the general public

Plaintiffs,

v.

SAC PROFLOORS; and DOES 1-100, inclusive,

Defendants.

Case No.: 23CV031860
(Consolidated with Case No. 23CV039543)

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

Date: September 12, 2024
Time: 10:30 a.m.
Dept.: 23
Judge: Hon. Michael Markman

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 *Och, et al v. Sac ProFloors* matter. On
6 behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue this declaration. I am personally
7 acquainted with the information contained herein, and in the event of being summoned to provide
8 testimony, I am fully capable and willing to provide competent testimony regarding these facts.

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

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

1 4. On May 14, 2024, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content for
2 the Notice Packet. Apex then generated a draft of the formatted Notice Packet, which received approval
3 from the Parties' Counsel before being mailed.

4 5. On May 22, 2024, Counsel for the Defendants provided Apex with the class data file, comprising
5 the names, social security numbers, last known mailing addresses, and the total number of relevant
6 workweeks worked by each Settlement Class Member. The data file was successfully uploaded to our
7 database, where it underwent a thorough review to identify any duplicates or potential inconsistencies.
8 The Class List consisted of a total of 319 individuals.

9 6. In preparation for the mailing process, all 319 names and addresses listed in the Class List
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 Notice
13 Packet. 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 Notice Packet.
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 Notice Packet.

17 7. On June 5, 2024, the Notice Packet was sent to all 319 individuals listed in the Class List using
18 U.S First Class Mail. A copy of the mailed Notice Packet is attached hereto as **Exhibit A**.

19 8. As of the date of this declaration, our office has received 44 returned Notice Packets as
20 undeliverable. Of the 44 returned Notice Packets, none were returned with a forwarding address.
21 Therefore, Apex conducted a computerized skip trace on the 44 returned Notice Packets in order to
22 acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Notice Packet. This skip trace effort resulted
23 in obtaining 18 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Notice Packets via U.S First
24 Class Mail.

25 9. As of the date of this declaration, there have been 19 Notice Packets re-mailed as a result of
26 Apex's skip-tracing efforts.

27 10. As of the date of this declaration, 25 Notice Packets have been considered undeliverable as no
28 updated address was found despite conducting skip tracing. In addition to skip tracing, Apex made efforts

1 to contact class members with undeliverable notices by phone to obtain better addresses. As a result of
2 these phone outreach efforts, Apex successfully obtained one updated address.

3 11. As of the date of this declaration, Apex has not received any requests for exclusion. The deadline
4 for submitting a request for exclusion from the Settlement was August 5, 2024.

5 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
6 deadline for submitting a written objection to the Settlement was August 5, 2024.

7 13. As of the date of this declaration, Apex has not received any disputes regarding the number of
8 workweeks attributed to a Class Member. The deadline for submitting disputes was August 5, 2024.

9 14. As of the date of this declaration, Apex will report 319 Participating Class Members, constituting
10 100% of the total 319 Settlement Class Members.

11 15. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period
12 is 17,687. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be
13 \$534,865.00 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees (\$314,135.00), the amount
14 requested for litigation costs and expenses (\$20,000.00), the two requested Class Representative
15 Enhancement Payments (\$15,000.00), the requested Settlement Administration Costs (\$8,500.00), and
16 the PAGA Payment (\$50,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$942,500.00).

17 16. The *highest* Individual Settlement Amount to a Participating Class Member is currently estimated
18 to be approximately \$7,287.98, the *average* Individual Settlement Amount is currently estimated to be
19 approximately \$1,676.69, and the *lowest* Individual Settlement Amount is currently estimated to be
20 approximately \$30.24. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

21 17. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$12,500.00) will be allocated to
22 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved Employees
23 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 319 Aggrieved Employees who worked a total of
24 17,687 pay periods during the PAGA Period.

25 18. The *highest* individual PAGA share to an Aggrieved Employee is approximately \$237.55, the
26 *average* individual PAGA share is approximately \$80.65, and the *lowest* individual PAGA share is
27 approximately \$2.73.

1 19. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
2 and anticipated expenses, amount to \$8,500.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
3 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,
4 handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed
5 upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

6 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
7 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 19th day of August
8 2024, in Irvine, California.

9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28



MADELY NAVA

Exhibit A

NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT

*A court authorized this notice. This is not a solicitation.
This is not a lawsuit against you and you are not being sued.
However, your legal rights are affected by whether you act or don’t act.*

TO: All non-exempt, hourly employees of Sac ProFloors in the State of California from April 25, 2019 through December 15, 2023.

The California Superior Court, County of Alameda has granted preliminary approval to a proposed settlement (“Settlement”) of the above-captioned actions (“Action”). Because your rights may be affected by this Settlement, it is important that you read this Notice of Class Action Settlement (“Notice”) carefully.

The Court has certified the following class for settlement purposes (“Class” or “Class Members”):

All non-exempt, hourly employees of Sac ProFloors in the State of California from April 25, 2019 through December 15, 2023.

The purpose of this Notice is to provide a brief description of the claims alleged in the Action, the key terms of the Settlement, and your rights and options with respect to the Settlement.

YOU MAY BE ENTITLED TO MONEY UNDER THE PROPOSED CLASS ACTION SETTLEMENT. PLEASE READ THIS NOTICE CAREFULLY; IT INFORMS YOU ABOUT YOUR LEGAL RIGHTS.

WHAT INFORMATION IS IN THIS NOTICE

1. Why Have I Received This Notice?	Page 1
2. What Is This Case About?	Page 1
3. Am I A Class Member? Am I An Aggrieved Employee?	Page 2
4. How Does This Class Action Settlement Work?	Page 2
5. Who Are the Attorneys Representing the Parties?	Page 2
6. What Are My Options?	Page 3
7. How Do I Opt Out or Exclude Myself From This Settlement?	Page 3
8. How Do I Object to the Settlement?	Page 3
9. How Does This Settlement Affect My Rights?	Page 3
10. How Much Can I Expect to Receive From This Settlement?	Page 4
11. How Will the Attorneys for the Class and the Class Representatives Be Paid?	Page 5

1. Why Have I Received This Notice?

Sac ProFloors’ (hereinafter referred to as “Defendant”) records indicate that you may be a Class Member. The settlement will resolve all Class Members’ Released Claims, as described in Section No. 9 below, from April 25, 2019, through December 15, 2023 (the “Class Period”).

A Preliminary Approval Hearing was held on May 14, 2024, in the California Superior Court, County of Alameda. The Court conditionally certified the Class for settlement purposes only and directed that you receive this Notice.

The Court will hold a Final Fairness Hearing concerning the proposed settlement on September 12, 2024, at 10:30 a.m., before Judge Michael Markman, located at 1221 Oak Street, Oakland, CA 94612, Department 23.

2. What Is This Case About?

A class action complaint against Defendant was filed in the Alameda County Superior Court on April 25, 2023 (Case No. 23CV031860). The complaint alleged the following causes of action against Defendant: (1) failure to pay all straight time wages; (2) failure to pay all overtime wages; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to authorize and permit rest periods; (5) failure to adopt a compliant sick pay/paid time off policy; (6) knowing and intentional failure to comply with itemized employee wage statement provisions; (7) failure to pay all wages at the time of termination of employment; and (8) violation of Unfair Competition Law, on behalf of non-exempt, hourly employees.

A PAGA representative action complaint was filed against Defendant in the Alameda County Superior Court on July 27, 2023 (Case No. 23CV039543). The complaint sought civil penalties under the PAGA in relation to the following alleged violations suffered by allegedly similar aggrieved employees: (1) failure to pay all straight time wages; (2) failure to pay all overtime wages; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to authorize and permit rest periods; (5) failure to pay all wages at the time of termination of employment; (6) knowing

and intentional failure to comply with itemized employee wage statement provisions; and (7) failure to adopt a compliant sick pay/paid time off policy.

The two cases (Case No. 23CV031860 and 23CV039543) have been consolidated, with Case No. 23CV031860 serving as the lead case.

The Court has not made any determination as to whether the claims advanced by the Plaintiffs have any merit. In other words, the Court has not determined whether any laws have been violated, nor has it decided in favor of Plaintiffs or Defendant's; instead, both sides agreed to resolve the lawsuit with no decision or admission of who is right or wrong. By agreeing to resolve the lawsuit, all parties avoid the risks and cost of a trial.

Defendant expressly denies that it did anything wrong or that it violated the law and further deny any liability whatsoever to Plaintiffs or to the Class.

3. Am I A Class Member? Am I An Aggrieved Employee?

You are a Class Member if you worked for Defendant in California as a non-exempt, hourly employee at any time from April 25, 2019 through December 15, 2023.

If you worked for Defendant in California as a non-exempt, hourly employee at any time from April 13, 2022 through December 15, 2023, you are also an "Aggrieved Employee" under the settlement.

4. How Does This Class Action Settlement Work?

Plaintiffs Manuel Balux Och and Pedro Garcia Alferez bring this action behalf of themselves and all other similarly situated individuals who worked for Defendant as a non-exempt, hourly employee in California at any time during the Class Period. Plaintiffs and these other individuals comprise a "Class" and are "Class Members." The settlement of this Action resolves the Released Claims of all Class Members, as defined in the Settlement Agreement and Final Judgment, except for those who exclude themselves from the Class by requesting to be excluded in the manner set forth below.

Plaintiffs and Class Counsel believe the settlement is fair and reasonable. The Court must also review the terms of the settlement and determine if it is fair and reasonable to the Class. The Court file has the settlement documents, which explain the settlement in greater detail. The pleadings and other records in this litigation may be examined online on the Alameda County Superior Court's website, known as "eCourt Public Portal," at <https://portal.alameda.courts.ca.gov>

After arriving at the website, click the "Search" tab at the top of the page, then select the Document Downloads link, enter the case number and click "Submit." Images of every document filed in the case may be viewed at a minimal charge. You may also view images of every document filed in the case free of charge by using one of the computer terminal kiosks available at each court location that has a facility for civil filings.

5. Who Are the Attorneys Representing the Parties?

Attorneys for Plaintiffs and the Class	Attorneys for Defendant
MARA LAW FIRM, PC David Mara dmara@maralawfirm.com Jill Vecchi jvecchi@maralawfirm.com 2650 Camino Del Rio North, Suite 302 San Diego, California 92108 Telephone: (619) 234-2833 LAWYERS FOR EMPLOYEE AND CONSUMER RIGHTS Peter Horton phorton@lfecr.com 3500 West Olive Avenue, Floor 3 Burbank, California 91505 Telephone: (323) 375-5101 MELMED LAW GROUP P.C. Jonathan Melmed jm@melmedlaw.com Laura Supanich lms@melmedlaw.com 1801 Century Park East, Suite 850 Los Angeles, California 90067 Telephone: (310) 824-3828	KROLOFF, BELCHER, SMART, PERRY & CHRISTOPHERSON, APLC Kerry L. Krueger 7540 Shoreline Drive Stockton, California 95219 Telephone: (209) 478-2000

The Court has decided that Mara Law Firm, PC, Lawyers for Employee and Consumer Rights, and Melmed Law Group P.C. are qualified to represent you and all other Class Members simultaneously.

You do not need to hire your own attorney because Class Counsel is working on your behalf. But, if you want your own attorney, you may hire one at your own cost.

6. What Are My Options?

The purpose of this Notice is to inform you of the proposed settlement and of your options. Each option has its consequences, which you should understand before making your decision. Your rights regarding each option, and the steps you must take to select each option, are summarized below and explained in more detail in this Notice.

Important Note: Defendants will not retaliate against you in any way for either participating or not participating in this Settlement.

- **DO NOTHING:** If you do nothing and the Court grants final approval of the Settlement, you will become part of this Class Action and may receive a payment from the Settlement. You will be bound to the release of the Released Class Claims as defined in the Settlement Agreement and the Final Judgment. You will also give up your right to pursue the Released Class Claims as defined in Section No. 9 below.
- **OPT OUT:** If you do not want to participate as a Class Member, you may “opt out,” which will remove you from the Class and this Class Action. If the Court grants final approval of the Settlement, you will not receive a Settlement payment and you will not give up the right to sue Defendant and the Released Parties for the Released Class Claims. If you are an Aggrieved Employee, you will receive a portion of the PAGA, even if you opt-out of the settlement.
- **OBJECT:** You may assert a legal objection to the proposed settlement. If you would like to object, you may not opt out of this case.

7. How Do I Opt Out Or Exclude Myself From This Settlement?

If you do not want to take part in the Settlement, you must mail a written Request for Exclusion to the Settlement Administrator. The written request for exclusion must: (a) state your name, address, telephone number, and social security number or employee identification number; (b) state your intention to exclude yourself from or opt-out of the Settlement; (c) be addressed to the Settlement Administrator at Apex Class Action, LLC, P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619 (d) be signed by you or your lawful representative; and (e) be postmarked no later than August 5, 2024.

If the Court approves the Settlement at the Final Approval Hearing, the Court will enter a Judgment. If you do not request exclusion from the Settlement, the Judgment will bind you to the terms of the Settlement. If you are an Aggrieved Employee, you will receive a portion of the PAGA Payment, even if you opt-out of the settlement.

8. How Do I Object To The Settlement?

If you are a Class Member who does not opt out of the Settlement, you may object to the Settlement, personally or through an attorney, by submitting your objection in writing, signed, dated, and mailed to the Settlement Administrator postmarked no later than August 5, 2024. The objection must state: (a) the case name; (b) your full name, address, and telephone number; (c) the words “Notice of Objection” or “Formal Objection;” (d) describe, in clear and concise terms, the legal and factual arguments supporting the objection; (e) list identifying witness(es) the objector may call to testify at the Final Approval hearing; and (f) provide true and correct copies of any exhibit(s) the objector intends to offer at the Final Approval hearing. The objection will not be valid if it objects only to the appropriateness of the action or its merits.

Class Members may appear at the Final Approval Hearing, either in person or through the objector’s own counsel. If the Court rejects the objection, he/she will receive an Individual Settlement Share payment and will be bound by the terms of the Settlement.

9. How Does This Settlement Affect My Rights? What are the Released Claims?

If the proposed settlement is approved by the Court, a Final Judgment will be entered by the Court. All Class Members who do not opt out of the Settlement will be bound by the Court’s Final Judgment and will release Defendant and the Released Parties¹ from the Released Class Claims:

The Released Class Claims include, for the entire Class Period, all claims that were pled or that could have been pled in the operative class complaint based upon the facts alleged in the Lawsuits including: (1) Failure to Pay All Straight Time

¹ “Released Parties” means Defendant Sac ProFloors, its subsidiaries, d/b/as, and affiliated entities, and each of its past or present officers, directors, employees and agents which could be jointly liable with Defendant for the claims alleged.

Wages; (2) Failure to Pay All Overtime Wages; (3) Failure to Authorize and Permit Rest Periods; (4) Failure to Provide Meal Periods; (5) Failure to Provide Accurate and Complete Wage Statements; (6) Failure to Adopt A Compliant Sick Pay/Paid Time Off Policy; (7) Waiting Time Penalties; (8) Failure to Reimburse Business Expenses; (9) Failure to Timely Pay Wages During Employment; and (10) Violation of Unfair Competition Law based upon violations of the California Labor Code sections set forth herein.

Additionally, the LWDA will be bound by the Final Judgment and will release the Released Parties from the Released PAGA Claims. The Released PAGA Claims include all claims under the California Private Attorney General Act (“PAGA”), Cal. Lab. Code § 2698, *et seq.* to the extent such claims are predicated on claims that were or reasonably could have been alleged based on the claims, facts and/or allegations that were contained in Plaintiff’s PAGA Letters.

10. How Much Can I Expect to Receive From This Settlement?

The total maximum amount that Defendant could be required to pay under this Agreement shall be up to but no more than \$942,500 (“Gross Settlement Amount” or “GSA”).

A. Deductions from the Settlement

The “Net Settlement Amount” or “NSA” means the portion of the Gross Settlement Amount, available for distribution to Class Members after the deduction of (1) the Class Representative Enhance Payments to the named Plaintiffs in an amount up to \$7,500 each, for prosecution of the Action, risks undertaken for the payment of attorneys’ fees and costs, and a general release of all claims; (2) the Settlement Administration Costs to the Settlement Administrator in an amount estimated not to exceed \$10,000; (3) a payment of \$50,000 allocated to the PAGA claims; and (4) payment to Class Counsel in an amount not to exceed \$313,852 (33 1/3% of the Gross Settlement Amount) for attorneys’ fees and an amount not to exceed \$20,000 for litigation costs. All of these payments are subject to court approval.

B. How Class Member Settlement Payments are Calculated

After deducting the above-referenced items, the remaining Net Settlement Amount will be proportionately distributed amongst all Class Members who have not opted out. Each Participating Class Member will receive a proportionate share of the Net Settlement Amount that is equal to (i) the number of weeks he or she worked for Defendant, based on the Class Data provided by Defendant, divided by (ii) the total number of weeks worked by all Participating Class Members based on the same Class Data, which is then multiplied by the Net Settlement Amount. One day worked in a given week will be credited as a work week for purposes of this calculation. Therefore, the value of each Class Member’s Individual Settlement Share ties directly to the amount of weeks that he or she worked during the Class Period (April 25, 2019, through December 15, 2023).

C. How Aggrieved Employee Settlement Payments are Calculated

If you are an Aggrieved Employee under the settlement, you will also receive a portion of the PAGA Payment. Pursuant to PAGA, the LWDA will receive a payment of \$37,500 (75% of the \$50,000 total PAGA Payment). The remaining \$12,500 is the “Net PAGA Settlement Amount” or “NPSA” and will be proportionately distributed amongst all Aggrieved Employees. Each Aggrieved Employee will receive a proportionate share of the Net PAGA Settlement Amount that is equal to (i) the number of pay periods he or she worked for Defendant, based on the PAGA Data provided by Defendant, divided by (ii) the total number of pay periods worked by all Aggrieved Employees based on the same PAGA data, which is then multiplied by the Net PAGA Settlement Amount. One day worked in a given pay period will be credited as a pay period for purposes of this calculation. Therefore, the value of each Aggrieved Employee’s Individual PAGA Settlement Share ties directly to the amount of pay periods that he or she worked during the PAGA Period (April 13, 2022 through December 15, 2023).

D. Your Estimated Settlement Payment

Although your exact share of the Net Settlement Amount as a Class Member cannot be precisely calculated until after the time during which individuals may object or seek exclusion from the Settlement concludes, based upon the calculation above, your approximate share of the Net Settlement Amount, is as follows: \$«Est_Class_PMT», less taxes. This is based on the Class Data which shows you worked «Workweeks» workweeks during the Class Period.

If you are also an Aggrieved Employee, you will receive a share of the Net PAGA Settlement Amount. Based upon the calculation above, your approximate share of the Net PAGA Settlement Amount, is as follows: \$«Est_PAGA_PMT». This is based on the PAGA Data which shows you worked «Pay_Periods» pay periods during the PAGA Period.

E. Tax Treatment of Your Settlement Payments

Forty percent (40%) of each Individual Class Settlement Share is intended to settle each Class Member’s claims for unpaid wages (the “Wage Portion”). The Wage Portion will be reduced by applicable payroll tax withholdings and deductions. Defendant’s share of legally required payroll taxes for the Wage Portion will be calculated by the Settlement Administrator and paid by Defendants separately from the GSA. The Settlement Administrator will issue an IRS Form W-2 to each Participating Class Member with respect to the Wage Portion of his/her Individual Class Settlement Share.

Sixty percent (60%) of the Individual Class Settlement Share is intended to settle each Class Member's claims for interest and penalties/other payments. The Non-Wage Portion will not be reduced by payroll tax withholding and deductions. The Settlement Administrator will issue to each Participating Class Member an IRS Form 1099 with respect to the Non-Wage Portion of his/her Individual Class Settlement Share.

If you are an Aggrieved Employee, your Individual PAGA Settlement Share will be apportioned as 100% penalties. This will not be reduced by payroll tax withholding and deductions. The Settlement Administrator will issue to each Aggrieved Employee an IRS Form 1099 with respect to his/her Individual PAGA Settlement Share.

F. When Will You Receive Your Settlement Check?

If you do not request to be excluded from the settlement, you should receive your settlement check approximately a month and a half after the settlement becomes final. The settlement becomes final when the settlement can no longer be appealed, or, if there are no objectors and no plaintiffs in intervention at the time the Court grants final approval of the settlement, the date the Court enters judgment granting final approval of the settlement. As such, if there are no objections to the settlement, you should receive your settlement check approximately a month and a half after the date of the Final Fairness Hearing, listed in Section 1 of this notice.

If you move after receiving this notice, please contact the Settlement Administrator to update your address. You can contact the Settlement Administrator by calling (800) 355-0700. You may also update your contact information by calling Class Counsel listed in Section 5 of this notice. Please refer to the *Sac ProFloors* settlement when calling the Settlement Administrator or Class Counsel.

G. What Happens If You Don't Cash Your Check?

It is strongly recommended that upon receipt of your settlement check, you immediately cash it or cash it before the 180-day void date shown on each check. If any checks remain uncashed or not deposited by the expiration of the 180-day period, the Settlement Administrator will pay over the amount represented by the check to Legal Aid at Work.

11. How Will the Attorneys for the Class and the Class Representatives Be Paid?

The attorneys for Plaintiffs and the Class will be paid from the Gross Settlement Amount. Subject to Court approval, the attorneys for Plaintiffs and the Class shall be paid an amount not to exceed 33 1/3% of the Gross Settlement Amount (\$313,852) for attorney fees and \$20,000 for litigation costs.

Defendant has paid all of their own attorneys' fees and costs.

Plaintiffs will also be paid, subject to Court approval, an amount not to exceed \$7,500 each, as an enhancement for the initiation of and prosecution of this case, the risks undertaken for the payment of costs in the event this case had been lost, and a general release of all claims.

IF YOU NEED MORE INFORMATION OR HAVE ANY QUESTIONS, you may contact Class Counsel listed above, or the Settlement Administrator at the telephone number listed below, toll free. You can also obtain documents related to this case and this settlement by visiting <https://www.apexclassaction.com/sacprofloors>, a website maintained by the Settlement Administrator. Please refer to the *Sac ProFloors* Class Action Settlement.

This Notice does not contain all of the terms of the proposed settlement or all of the details of these proceedings. For more detailed information, the pleadings and other records in this litigation may be examined online on the Alameda County Superior Court's website, known as "eCourt Public Portal," at <https://portal.alameda.courts.ca.gov>.

After arriving at the website, click the "Search" tab at the top of the page, then select the Document Downloads link, enter the case number and click "Submit." Images of every document filed in the case may be viewed at a minimal charge. You may also view images of every document filed in the case free of charge by using one of the computer terminal kiosks available at each court location that has a facility for civil filings. You may also contact Plaintiff's counsel, whose contact information is above, and they will provide you with a copy of the settlement documents or case documents free of charge.

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR COURT'S CLERK FOR INFORMATION ABOUT THIS SETTLEMENT.

AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA

*Un tribunal autorizó este aviso. Esto no es una solicitud.
Esta no es una demanda contra usted y no está siendo demandado.
Sin embargo, sus derechos legales se ven afectados ya sea que usted actúe o no.*

PARA: Todos los empleados por horas no exentos de Sac ProFloors en el Estado de California desde el 25 de abril de 2019 hasta el 15 de diciembre de 2023.

El Tribunal Superior de California, Condado de Alameda, ha otorgado aprobación preliminar a un acuerdo propuesto (“Acuerdo”) de las acciones antes mencionadas (“Acción”). Debido a que sus derechos pueden verse afectados por este Acuerdo, es importante que lea atentamente este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva (“Aviso”).

El Tribunal ha certificado el siguiente grupo para fines del acuerdo (“Grupo” o “Miembros del Grupo”):

Todos los empleados por horas no exentos de Sac ProFloors en el Estado de California desde el 25 de abril de 2019 hasta el 15 de diciembre de 2023.

El propósito de este Aviso es proporcionar una breve descripción de las reclamaciones alegadas en la Acción, los términos clave del Acuerdo y sus derechos y opciones con respecto al Acuerdo.

USTED PUEDE TENER DERECHO A OBTENER DINERO BAJO EL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA PROPUESTO. POR FAVOR LEA ESTE AVISO DETENIDAMENTE; LE INFORMA SOBRE SUS DERECHOS LEGALES.

QUÉ INFORMACIÓN CONTIENE ESTE AVISO

1. ¿Por qué recibí este aviso?.....	Página 1
2. ¿De qué se trata este caso?.....	Página 1
3. ¿Soy un Miembro del Grupo? ¿Soy un Empleado Agraviado?	Página 2
4. ¿Cómo funciona este acuerdo de Demanda Colectiva?	Página 2
5. ¿Quiénes son los abogados que representan a las partes?	Página 2
6. ¿Cuáles son mis opciones?	Página 3
7. ¿Cómo puedo Excluirme u Optar por no participar en este acuerdo?.....	Página 3
8. ¿Cómo puedo Objetar al acuerdo?.....	Página 3
9. ¿Cómo afecta este acuerdo a mis derechos?	Página 4
10. ¿Cuánto puedo esperar recibir de este acuerdo?	Página 4
11. ¿Cómo se les pagará a los Abogados del Grupo y a los Representantes del Grupo?.....	Página 5

1. ¿Por qué recibí este aviso?

Los registros de Sac ProFloors (en lo sucesivo denominado "Demandado") indican que usted puede ser un Miembro del Grupo. El acuerdo resolverá todas las Reclamaciones Liberadas de los Miembros del Grupo, como se describe en la Sección No. 9 a continuación, desde el 25 de abril de 2019 hasta el 15 de diciembre de 2023 (el “Período del Grupo”).

El 14 de mayo de 2024 se llevó a cabo una Audiencia de Aprobación Preliminar en el Tribunal Superior de California, Condado de Alameda. El Tribunal certificó condicionalmente al Grupo para fines del acuerdo únicamente y ordenó que usted recibiera este Aviso.

El Tribunal celebrará una Audiencia Final de Imparcialidad sobre el acuerdo propuesto el 12 de septiembre de 2024, a las 10:30 a. m., ante el juez Michael Markman, ubicado en 1221 Oak Street, Oakland, CA 94612, Departamento 23.

2. ¿De qué se trata este caso?

Se presentó una demanda colectiva contra el Demandado en el Tribunal Superior del Condado de Alameda el 25 de abril de 2023 (Caso No. 23CV031860). La demanda alegaba las siguientes causas de acción contra el Demandado: (1) falta de pago de todos los salarios regulares; (2) falta de pago de todos los salarios por horas extras; (3) no proporcionar períodos para comer; (4) no autorizar ni permitir períodos de descanso; (5) no adoptar una política de pago por enfermedad/tiempo libre remunerado que cumpla con las normas; (6) incumplimiento a sabiendas e intencional de las disposiciones detalladas de la declaración de salarios de los empleados; (7) falta de pago de todos los salarios al momento de la terminación del empleo; y (8) violación de la Ley de Competencia Desleal, en nombre de empleados por horas no exentos.

Se presentó una demanda de acción representativa de PAGA contra el Demandado en el Tribunal Superior del Condado de Alameda el 27 de julio de 2023 (Caso No. 23CV039543). La demanda buscaba sanciones civiles bajo PAGA en relación con las siguientes supuestas violaciones sufridas por empleados supuestamente similares agraviados: (1) falta de pago de todos los salarios regulares; (2) falta de pago de todos los salarios por horas extras; (3) no proporcionar períodos para comer; (4) falta de autorización y permiso de períodos de descanso; (5) falta de pago de todos los salarios al momento de la terminación del empleo; (6) incumplimiento a sabiendas e intencional de las disposiciones detalladas de la declaración de salarios de los empleados; y (7) no adoptar una política de pago por enfermedad/tiempo libre remunerado que cumpla con las normas.

Los dos casos (Caso No. 23CV031860 y 23CV039543) se han consolidado, siendo el Caso No. 23CV031860 el caso principal.

El Tribunal no ha tomado ninguna determinación sobre si las reclamaciones presentadas por los Demandantes tienen algún mérito. En otras palabras, el Tribunal no ha determinado si se ha violado alguna ley, ni ha fallado a favor de los Demandantes o los Demandados; en cambio, ambas partes acordaron resolver la demanda sin decisión ni admisión de quién tiene razón o no. Al aceptar resolver la demanda, todas las partes evitan los riesgos y costos de un juicio.

El Demandado niega expresamente haber hecho algo malo o haber violado la ley y además niega cualquier responsabilidad ante los Demandantes o el Grupo.

3. ¿Soy un Miembro del Grupo? ¿Soy un Empleado Agraviado?

Usted es un Miembro del Grupo si trabajó para el Demandado en California como empleado por horas no exento en cualquier momento desde el 25 de abril de 2019 hasta el 15 de diciembre de 2023.

Si usted trabajó para el Demandado en California como empleado por horas no exento en cualquier momento desde el 13 de abril de 2022 hasta el 15 de diciembre de 2023, también es un “Empleado Agraviado” según el acuerdo.

4. ¿Cómo funciona este acuerdo de demanda colectiva?

Los Demandantes Manuel Balux Och y Pedro García Alférez presentan esta acción en nombre de ellos mismos y de todas las demás personas en situaciones similares que trabajaron para el Demandado como empleados por horas no exentos en California en cualquier momento durante el Período del Grupo. Los Demandantes y estas otras personas forman un "Grupo" y son "Miembros del Grupo". El acuerdo de esta Acción resuelve las Reclamaciones Liberadas de todos los Miembros del Grupo, según se define en el Acuerdo de Conciliación y la Sentencia Final, excepto aquellos que se excluyen del Grupo solicitando ser excluidos de la manera establecida a continuación.

Los Demandantes y los Abogados del Grupo creen que el acuerdo es justo y razonable. El Tribunal también debe revisar los términos del acuerdo y determinar si es justo y razonable para el Grupo. El expediente judicial contiene los documentos del acuerdo, que explican el acuerdo con mayor detalle. Las peticiones y otros registros de este litigio pueden examinarse en línea en el sitio web del Tribunal Superior del Condado de Alameda, conocido como “eCourt Public Portal”, en <https://eportal.alameda.courts.ca.gov>

Después de llegar al sitio web, haga clic en la pestaña "Buscar" (“Search”) en la parte superior de la página, luego seleccione el enlace Descargas de documentos (*Document Downloads*), ingrese el número de caso y haga clic en "Enviar" (“Submit”). Las imágenes de cada documento presentado en el caso se pueden ver por un cargo mínimo. También puede ver imágenes de cada documento presentado en el caso de forma gratuita utilizando uno de los quioscos de terminales de computadora disponibles en cada tribunal que tenga instalaciones para presentaciones civiles.

5. ¿Quiénes son los abogados que representan a las partes?

Abogados de los Demandantes y del Grupo	Abogados del Demandado
MARA LAW FIRM, PC David Mara dmara@maralawfirm.com Jill Vecchi jvecchi@maralawfirm.com 2650 Camino Del Rio North, Suite 302 San Diego, California 92108 Teléfono: (619) 234-2833 LAWYERS FOR EMPLOYEE AND CONSUMER RIGHTS Peter Horton phorton@lfecr.com 3500 West Olive Avenue, Floor 3 Burbank, California 91505 Teléfono: (323) 375-5101	KROLOFF, BELCHER, SMART, PERRY & CHRISTOPHERSON, APLC Kerry L. Krueger 7540 Shoreline Drive Stockton, California 95219 Teléfono: (209) 478-2000

MELMED LAW GROUP P.C. Jonathan Melmed jm@melmedlaw.com Laura Supanich lms@melmedlaw.com 1801 Century Park East, Suite 850 Los Angeles, California 90067 Teléfono: (310) 824-3828	
--	--

El Tribunal ha decidido que Mara Law Firm, PC, Lawyers for Employee and Consumer Rights y Melmed Law Group P.C. están calificados para representarlo a usted y a todos los demás Miembros del Grupo simultáneamente.

Usted no necesita contratar a su propio abogado porque los Abogados del Grupo trabajan en su nombre. Pero, si desea tener su propio abogado, puede contratar uno a su propio costo.

6. ¿Cuáles son mis opciones?

El propósito de este Aviso es informarle sobre el acuerdo propuesto y sus opciones. Cada opción tiene sus consecuencias, las cuales usted debe entender antes de tomar su decisión. Sus derechos con respecto a cada opción y los pasos que debe seguir para seleccionar cada opción se resumen a continuación y se explican con más detalle en este Aviso.

Nota importante: Los Demandados no tomarán represalias contra usted de ninguna manera por participar o no en este Acuerdo.

- NO HACER NADA:** Si no hace nada y el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo, pasará a formar parte de esta Demanda Colectiva y podrá recibir un pago del Acuerdo. Usted estará obligado a la liberación de las Reclamaciones Colectivas Liberadas según se define en el Acuerdo de Conciliación y la Sentencia Definitiva. También renunciará a su derecho a presentar las Reclamaciones Colectivas Liberadas según se define en la Sección No. 9 a continuación.
- EXCLUIRSE:** Si usted no desea participar como un Miembro del Grupo, puede “Optar por no participar”, lo que lo eliminará del Grupo y de esta Demanda Colectiva. Si el Tribunal otorga la Aprobación Final del Acuerdo, usted no recibirá el pago del Acuerdo y no renunciará al derecho de demandar al Demandado y a las Partes Liberadas por las Reclamaciones Colectivas Liberadas. Si usted es un Empleado Agraviado, recibirá una parte de la porción PAGA, incluso si Opta por no participar en el acuerdo.
- OBJETAR:** Usted puede presentar una Objeción legal al acuerdo propuesto. Si desea Objetar, no puede Optar por no participar en este caso.

7. ¿Cómo puedo Excluirme u Optar por no participar en este acuerdo?

Si usted no desea participar en el Acuerdo, debe enviar por correo una Solicitud de Exclusión por escrito al Administrador del Acuerdo. La solicitud escrita de exclusión debe: (a) indicar su nombre, dirección, número de teléfono y número de seguro social o número de identificación de empleado; (b) declarar su intención de Excluirse u Optar por no participar en el Acuerdo; (c) estar dirigido al Administrador del Acuerdo en Apex Class Action, LLC, P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619 (d) estar firmado por usted o su representante legal; y (e) tener matasellos a más tardar del 5 de agosto de 2024.

Si el Tribunal aprueba el Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal emitirá una Sentencia. Si usted no solicita la exclusión del Acuerdo, la Sentencia lo vinculará a los términos del Acuerdo. Si usted es un Empleado Agraviado, recibirá una parte del pago PAGA, incluso si Opta por no participar en el Acuerdo.

8. ¿Cómo puedo Objetar al acuerdo?

Si usted es un Miembro del Grupo que No Opta por no participar en el Acuerdo, puede oponerse al Acuerdo, personalmente o a través de un abogado, presentando su objeción por escrito, firmada, fechada y enviada por correo al Administrador del Acuerdo con matasellos a más tardar del 5 de agosto de 2024. La Objeción debe expresar: (a) el nombre del caso; (b) su nombre completo, dirección y número de teléfono; (c) las palabras "Aviso de objeción" u "Objeción formal"; (d) describir, en términos claros y concisos, los argumentos de hecho y de derecho que respaldan la objeción; (e) enumerar los testigos identificados que el objetor puede llamar a testificar en la Audiencia de Aprobación Final; y (f) proporcionar copias verdaderas y correctas de cualquier prueba que el objetor pretenda ofrecer en la audiencia de Aprobación Final. La Objeción no será válida si se opone únicamente a la idoneidad de la acción o a su fondo.

Los Miembros del Grupo pueden comparecer en la Audiencia de Aprobación Final, ya sea en persona o a través del propio abogado del objetor. Si el Tribunal rechaza la objeción, él/ella recibirá un pago de la Parte Individual del Acuerdo y estará obligado por los términos del Acuerdo.

9. ¿Cómo afecta este acuerdo a mis derechos? ¿Qué son las Reclamaciones Liberadas?

Si el Tribunal aprueba el acuerdo propuesto, el tribunal dictará una Sentencia Definitiva. Todos los Miembros del Grupo que No Opten por no participar en el Acuerdo estarán obligados por la Sentencia Definitiva del Tribunal y liberarán al Demandado y a las Partes Liberadas de las Reclamaciones Colectivas Liberadas:

Las Reclamaciones Colectivas Liberadas incluyen, durante todo el Período del Grupo, todas las reclamaciones que se presentaron o que podrían haberse presentado en la Demanda Colectiva Operativa con base en los hechos alegados en las Demandas, incluidos: (1) Falta de pago de todos los salarios regulares; (2) Falta de pago de todos los salarios por horas extras; (3) No Autorizar y Permitir Períodos de Descanso; (4) No proporcionar períodos para comer; (5) No proporcionar declaraciones de salarios precisas y completas; (6) No adoptar una política de pago por enfermedad/tiempo libre remunerado que cumpla con las normas; (7) Sanciones por tiempo de espera; (8) Falta de Reembolso de Gastos Comerciales; (9) Falta de pago puntual de los salarios durante el empleo; y (10) Violación de la Ley de Competencia Desleal basada en violaciones de las secciones del Código Laboral de California establecidas en este documento.

Además, la LWDA estará obligada por la Sentencia Definitiva y liberará a las Partes Liberadas de las Reclamaciones PAGA Liberadas. Las Reclamaciones PAGA Liberadas incluyen todas las reclamaciones bajo la Ley del Fiscal General Privado de California (“PAGA”), Código Laboral de California § 2698, *et seq.* en la medida en que dichos reclamos se basen en reclamos que fueron o razonablemente podrían haber sido alegados con base en los reclamos, hechos y/o alegaciones contenidas en las Cartas PAGA del Demandante.

10. ¿Cuánto puedo esperar recibir de este acuerdo?

The total maximum amount that Defendant could be required to pay under this Agreement shall be up to but no more than \$942,500 (“Gross Settlement Amount” or “GSA”).

A. Deducciones del Acuerdo

The “Net Settlement Amount” or “NSA” means the portion of the Gross Settlement Amount, available for distribution to Class Members after the deduction of (1) the Class Representative Enhance Payments to the named Plaintiffs in an amount up to \$7,500 each, for prosecution of the Action, risks undertaken for the payment of attorneys’ fees and costs, and a general release of all claims; (2) the Settlement Administration Costs to the Settlement Administrator in an amount estimated not to exceed \$10,000; (3) a payment of \$50,000 allocated to the PAGA claims; and (4) payment to Class Counsel in an amount not to exceed \$313,852 (33 1/3% of the Gross Settlement Amount) for attorneys’ fees and an amount not to exceed \$20,000 for litigation costs. All of these payments are subject to court approval.

El “Monto Neto del Acuerdo” o “NSA” significa la porción del Monto Bruto del Acuerdo, disponible para distribución a los Miembros del Grupo después de la deducción de (1) los Pagos de Mejora de los Representantes del Grupo a los Demandantes nombrados en un monto de hasta \$7,500.00 cada uno, por el procesamiento de la Acción y los riesgos asumidos, para el pago de honorarios y costos de abogados, y liberación general de todas las reclamaciones; (2) los Costos de Administración del Acuerdo para el Administrador del Acuerdo por un monto estimado que no exceda los \$10,000.00; (3) un pago de \$50,000.00 asignado a las Reclamaciones PAGA; y (4) pago a los Abogados del Grupo por un monto que no exceda los \$313,852.00 (33 1/3% del Monto Bruto del Acuerdo) por honorarios de abogados y un monto que no exceda los \$20,000.00 por costos del litigio. Todos estos pagos están sujetos a la aprobación del Tribunal.

B. Cómo se calculan los pagos del Acuerdo de los Miembros del Grupo

Después de deducir los elementos mencionados anteriormente, el Monto Neto restante del Acuerdo se distribuirá proporcionalmente entre todos los Miembros del Grupo que no hayan optado por no participar. Cada Miembro Participante del Grupo recibirá una parte proporcional del Monto Neto del Acuerdo que es igual a (i) el número de semanas que trabajó para el Demandado, según los Datos del Grupo proporcionados por el Demandado, dividido entre (ii) el número total de semanas trabajadas por todos los Miembros del Grupo Participantes en función de los mismos datos del Grupo, que luego se multiplican por el Monto Neto del Acuerdo. Un día trabajado en una semana determinada se acreditará como semana laboral para efectos de este cálculo. Por lo tanto, el valor del Pago Individual del Acuerdo de cada Miembro del Grupo se vincula directamente con la cantidad de semanas que trabajó durante el Período del Grupo (del 25 de abril de 2019 al 15 de diciembre de 2023).

C. Cómo se calculan los pagos del Acuerdo para los Empleados Agraviados

Si usted es un Empleado Agraviado según el acuerdo, también recibirá una parte del pago PAGA. De conformidad con PAGA, la LWDA recibirá un pago de \$37,500.00 (75% del pago PAGA total de \$50,000.00). Los \$12,500.00 restantes son el “Monto Neto del Acuerdo PAGA” o “NPSA” y se distribuirán proporcionalmente entre todos los Empleados Agraviados. Cada Empleado Agraviado recibirá una parte proporcional del Monto Neto del Acuerdo PAGA que es igual a (i) el número de períodos de pago que trabajó para el Demandado, según los Datos PAGA proporcionados por el Demandado, dividido entre (ii) el número total de los períodos de pago trabajados por todos los Empleados Agraviados basándose en los mismos datos PAGA, que luego se multiplica por el Monto Neto del Acuerdo PAGA. Un día trabajado en un período de pago determinado se acreditará como período de pago para efectos de este cálculo. Por lo tanto, el valor del Pago Individual del Acuerdo PAGA de cada Empleado Agraviado se vincula directamente con la cantidad de períodos de pago que trabajó durante el Período PAGA (del 13 de abril de 2022 al 15 de diciembre de 2023).

D. Su pago estimado del Acuerdo

Aunque su parte exacta del Monto Neto del Acuerdo como Miembro del Grupo no se puede calcular con precisión hasta después de que concluya el tiempo durante el cual las personas pueden objetar o buscar la exclusión del Acuerdo, según el cálculo anterior, su parte aproximada del Monto Neto del Acuerdo es como sigue: \$«Est_Class_PMT», menos impuestos. Esto se basa en los Datos del Grupo que muestran que usted trabajó «Workweeks» semanas laborales durante el Período del Grupo.

Si también es un Empleado Agraviado, recibirá una parte del monto neto del acuerdo PAGA. Según el cálculo anterior, su parte aproximada del Monto Neto del Acuerdo PAGA es la siguiente: \$«Est_PAGA_PMT». Esto se basa en los datos PAGA que muestran que trabajó «Pay_Periods» períodos de pago durante el período PAGA.

E. Cuestiones fiscales de sus pagos del Acuerdo

El cuarenta por ciento (40%) de cada Pago Individual del Acuerdo Colectivo está destinado a resolver las reclamaciones de cada Miembro del Grupo por salarios impagos (la “Porción Salarial”). La Porción Salarial se reducirá mediante las retenciones y deducciones del impuesto sobre la nómina correspondiente. El Administrador del Acuerdo calculará la parte del Demandado de los impuestos sobre la nómina legalmente requeridos para la Porción Salarial y los Demandados la pagarán por separado de la GSA. El Administrador del Acuerdo emitirá un Formulario W-2 del IRS a cada Miembro Participante del Grupo con respecto a la Porción Salarial de su Pago Individual del Acuerdo Colectivo.

El sesenta por ciento (60%) de la Pago Individual del Acuerdo Colectivo está destinado a resolver las reclamaciones de intereses y multas/otros pagos de cada Miembro del Grupo. La porción no salarial no se reducirá mediante retenciones y deducciones del impuesto sobre la nómina. El Administrador del Acuerdo emitirá a cada Miembro Participante del Grupo un Formulario 1099 del IRS con respecto a la porción no salarial de su Pago Individual del Acuerdo Colectivo.

Si usted es un Empleado Agraviado, su Pago Individual del Acuerdo PAGA se distribuirá como multas del 100%. Esto no se reducirá mediante retenciones y deducciones del impuesto sobre la nómina. El Administrador del Acuerdo emitirá a cada Empleado Agraviado un Formulario 1099 del IRS con respecto a su Pago Individual del Acuerdo PAGA.

F. ¿Cuándo recibirá su cheque del acuerdo?

Si usted no solicita ser Excluido del acuerdo, debería recibir su cheque del acuerdo aproximadamente un mes y medio después de que el acuerdo sea definitivo. El acuerdo se vuelve definitivo cuando ya no se puede apelar o, si no hay objetores ni Demandantes en intervención en el momento en que el Tribunal otorga la aprobación final del acuerdo, la fecha en que el Tribunal dicta sentencia otorgando la aprobación final del acuerdo. Como tal, si no hay objeciones al acuerdo, debería recibir su cheque del acuerdo aproximadamente un mes y medio después de la fecha de la Audiencia final de equidad, que se enumera en la Sección 1 de este aviso.

Si se muda después de recibir este aviso, comuníquese con el Administrador del acuerdo para actualizar su dirección. Usted puede comunicarse con el Administrador del Acuerdo llamando al (800) 355-0700. También puede actualizar su información de contacto llamando a los Abogados del Grupo que figuran en la Sección 5 de este aviso. Haga referencia al caso *Sac ProFloors* cuando llame al Administrador del Acuerdo o al Abogado del grupo.

G. ¿Qué pasa si usted no cobra su cheque?

Se recomienda encarecidamente que, al recibir su cheque del acuerdo, lo cobre inmediatamente o lo cobre antes de la fecha de anulación de 180 días que se muestra en cada cheque. Si algún cheque permanece sin cobrar o no depositado al vencimiento del período de 180 días, el Administrador del Acuerdo pagará el monto representado por el cheque a Legal Aid at Work.

11. ¿Cómo se les pagará a los Abogados del Grupo y a los Representantes del Grupo?

Los abogados de los Demandantes y del Grupo recibirán su pago con cargo al Monto Bruto del Acuerdo. Sujeto a la aprobación del Tribunal, a los abogados de los Demandantes y del Grupo se les pagará un monto que no excederá el 33 1/3% del Monto Bruto del Acuerdo (\$313,852.00) por honorarios de abogados y \$20,000.00 por costos del litigio.

El Demandado ha pagado todos los honorarios y costos de sus propios abogados.

Los Demandantes también recibirán, sujeto a la aprobación del Tribunal, una cantidad que no excederá los \$7,500.00 cada uno, como complemento por el inicio y el procesamiento de este caso, los riesgos asumidos para el pago de costos en caso de que este caso se hubiera perdido, y una liberación general de todas las reclamaciones.

SI USTED NECESITA MÁS INFORMACIÓN O TIENE ALGUNA PREGUNTA, puede comunicarse con los Abogados del Grupo mencionados anteriormente o con el Administrador del Acuerdo al número de teléfono que figura a continuación, de forma gratuita. También puede obtener documentos relacionados con este caso y este acuerdo visitando <https://www.apexclassaction.com/sacprofloors>, un sitio web mantenido por el Administrador del Acuerdo. Por favor haga referencia al Acuerdo de Demanda Colectiva de Sac ProFloors.

Este Aviso no contiene todos los términos del acuerdo propuesto ni todos los detalles de este procedimiento. Para obtener información más detallada, los alegatos y otros registros de este litigio se pueden examinar en línea en el sitio web del Tribunal Superior del Condado de Alameda, conocido como “eCourt Public Portal”, en <https://eportal.alameda.courts.ca.gov>

Después de llegar al sitio web, haga clic en la pestaña "Buscar" (“*Search*”) en la parte superior de la página, luego seleccione el enlace Descargas de documentos (*Documents Download*), ingrese el número de caso y haga clic en "Enviar" (“*Submit*”). Las imágenes de cada documento presentado en el caso se pueden ver por un cargo mínimo. También puede ver imágenes de cada documento presentado en el caso de forma gratuita utilizando uno de los quioscos de terminales de computadora disponibles en cada tribunal que tenga instalaciones para presentaciones civiles. También puede comunicarse con los Abogados del Demandante, cuya información de contacto se encuentra arriba, y ellos le proporcionarán una copia de los documentos del Acuerdo o de los documentos del caso sin costo alguno.

POR FAVOR NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL NI AL SECRETARIO DEL TRIBUNAL PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO.