

Arby Aiwarzian (SBN 269827)
Joanna Ghosh (SBN 272479)
Brian J. St. John (SBN 304112)
LAWYERS for JUSTICE, PC
450 North Brand Blvd., Suite 900
Glendale, California 91203
Tel: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

Attorneys for Plaintiff

Richard J. Simmons (SBN 72666)
Robert E. Mussig (SBN 240369)
Richard B. Azada (SBN 306030)
SHEPPARD MULLIN RICHTER & HAMPTON LLP
350 South Grand Avenue, 40th Floor
Los Angeles, California 90071-3460
Tel: (213) 620-1780 / Fax: (213) 620-139

Attorneys for Defendant

**SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES – SPRING STREET COURTHOUSE**

LESLEY MUNOZ, GIOVANI ESTRELLA,
individually, and on behalf of other members
of the general public similarly situated;

Plaintiffs,

vs.

UKA BIG SAVER FOODS, INC., a
California corporation; and DOES 1 through
100, inclusive,

Defendants.

Case No.: 19STCV24268

**DECLARATION
OF ABIGAIL SCHWARTZ
FOR RUST CONSULTING, INC.**

1 I, Abigail Schwartz, declare as follows:

2 1. I am a Program Manager for Rust Consulting, Inc. ("Rust"). My business address is
3 920 2nd Ave S, Suite 400, Minneapolis, Minnesota 55402. My telephone number is (612) 359-
4 2078. I am over twenty-one years of age and am authorized to make this declaration on behalf of
5 Rust and myself.

6 2. Rust has extensive experience in class action matters, having provided services in
7 class action settlements involving antitrust, securities fraud, property damage, employment
8 discrimination, employment wage and hour, product liability, insurance and consumer issues. We
9 have provided notification and/or claims administration services in more than 8,500 cases. Of these,
10 over 4,000 were Labor & Employment cases.

11 3. Rust was engaged by Counsel for the Plaintiffs and Counsel for the Defendants
12 (collectively the "Parties") to provide notification services in the *Lesley Munoz, et al. v. Uka's Big*
13 *Saver Foods, Inc., et al.* Settlement ("Settlement"). Duties included: a) preparing, printing and
14 mailing of the *Court Approved Notice of Class Action Settlement and Hearing Date for Final Court*
15 *Approval* ("Notice"); b) tracking of Requests for Exclusion, Notices of Objection and
16 Workweeks/Pay Periods Disputes; c) setting up and posting Settlement documents on a publicly
17 available website; d) drafting and mailing Settlement Award checks; and e) for such other tasks as
18 the Parties mutually agree or the Court orders Rust to perform.

19 4. Rust obtained a mailing address of Munoz v UKA Big Saver, c/o Rust Consulting,
20 Inc. - 8809, P.O. Box 2396, Faribault, Minnesota 55021-9096 to receive Requests for Exclusion,
21 Notices of Objection and Workweeks/Pay Periods Disputes, undeliverable Notices and other
22 communications regarding the Settlement.

23 5. Rust obtained a toll-free telephone number of (844) 590-1098 for Class Members to
24 call with questions regarding the Settlement. The toll-free telephone number was included in the
25 Notice.

26 6. Rust obtained a facsimile number of (248) 733-6462 for receiving communications
27 about the Settlement. The facsimile number was included in the Notice.

1 7. Rust obtained an email address of info@hourlyemployeewagematter.com for
2 receiving communications about the Settlement. The email address was included in the Notice.

3 8. Rust obtained a website address of www.rustconsulting.com/cases/munoz and set
4 up a website for the Settlement. The website included the Order Granting Preliminary Approval of
5 Class Action Settlement, Class Action and PAGA Settlement Agreement, Amendment No. 1 to
6 Class Action and PAGA Settlement Agreement, and Amendment No. 2 to Class Action and PAGA
7 Settlement Agreement for viewing, downloading and/or printing. The website address was included
8 in the Notice.

9 9. On or about October 31, 2024, Rust received text for the Notice from Counsel. A
10 draft of the formatted Notice, in English and Spanish, was prepared by Rust and approved by the
11 Parties. Attached as **Exhibit A** is a copy of the final Notice.

12 10. On or about November 25, 2024, Counsel for the Defendants provided Rust with a
13 mailing list containing Class Members' and Aggrieved Employees' names, last known addresses,
14 Social Security Numbers and applicable employment information ("Class Data"). The Class Data
15 contained data for 2,423 Aggrieved Employees and 2,306 potential Class Members.

16 11. The mailing addresses contained in the Class Data were processed and updated
17 utilizing the National Change of Address Database ("NCOA") maintained by the U.S. Postal
18 Service. The NCOA contains requested changes of address filed with the U.S. Postal Service. In
19 the event that any individual had filed a U.S. Postal Service change of address request, the address
20 listed with the NCOA would be utilized in connection with the mailing of the Notice.

21 12. On December 13, 2024, Notices were mailed to 2,423 persons who are Class
22 Members and/or Aggrieved Employees contained in the Class Data via First Class mail. The Notice
23 advised Class Members that they could submit a Request for Exclusion, Notice of Objection and/or
24 Workweeks/Pay Periods Dispute postmarked by February 11, 2025.

25 13. Rust performed 395 address traces on Notices returned as undeliverable for the first
26 time as of February 11, 2025. The address trace utilizes the Class Member's and/or Aggrieved
27 Employee's name, previous address and Social Security Number for locating a current address. Of
28 the 395 traces performed, 244 more current addresses were obtained and Notices were promptly re-

1 mailed to those Class Members/Aggrieved Employees via First Class mail. Of the 395 traces
2 performed, Rust did not obtain updated addresses for 151 undeliverable Notices. Of the 244 Notices
3 mailed to a more current address identified from trace, 46 Notices were returned to Rust as
4 undeliverable a second time. As of this date, 197 Notices remain undeliverable.

5 14. As of this date, nine (9) Notices were returned by the Post Office with forwarding
6 addresses attached as of February 11, 2025. Rust promptly re-mailed Notices to those Class
7 Members/Aggrieved Employees via First Class mail.

8 15. Re-mailed Notices were provided an extended deadline of 14 additional days, with a
9 latest response date of February 25, 2025.

10 16. As of this date, Rust received zero (0) Workweeks/Pay Periods Disputes.

11 17. As of this date, Rust received zero (0) Requests for Exclusion.

12 18. As of this date, Rust received zero (0) Notices of Objection.

13 19. There are two thousand three hundred six (2,306) Class Members who did not submit
14 timely and valid Requests for Exclusion and are therefore deemed Participating Class Members,
15 representing 100% of the Class.

16 20. The Net Settlement Amount of \$183,406.00 available to pay Participating Class
17 Members was determined by subtracting the requested Class Counsel Fees' Payment (\$157,500.00), and
18 Class Counsel Litigation Expenses Payment (\$25,000.00), requested Class Representative Service Payment
19 (\$7,500.00), the PAGA Penalties (\$50,000.00), and the requested Administration Expenses Payment
20 (\$19,094.00) from the Gross Settlement Amount \$442,500.00.

21 21. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual Class
22 Payment to be paid is approximately \$507.50, the lowest Individual Class Payment to be paid is
23 approximately \$1.51, while the average Individual Class Payment to be paid is approximately
24 \$75.69. Participating Class Members will be issued payment of their Individual Class Payments
25 subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with respect to the wages
26 portion of the Individual Class Payment.

27 22. Additionally, \$50,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated toward
28 penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Penalties"), of which 75%, or

1 \$37,500.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”), and 25%,
2 or \$12,500.00 of which shall be paid to Aggrieved Employees. There are two thousand four hundred
3 twenty-three (2,423) Aggrieved Employees. The highest Individual PAGA Payment to be paid is
4 approximately \$35.95, and the average Individual PAGA Payment to be paid is approximately
5 \$5.16.

6 23. The total cost for the administration of this Settlement, including fees incurred and
7 future costs for completion of the administration is estimated to be \$19,094.00. A true and correct
8 copy of the invoice from Rust is attached hereto as **Exhibit B**.

9 24. I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California that the
10 above is true and correct to the best of my knowledge and that this Declaration was executed this
11 21st day of March 2025, at Minneapolis, MN.

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

Exhibit A

MUNOZ V UKA BIG SAVER
C/O RUST CONSULTING INC - 8809
PO BOX 2396
FARIBAULT MN 55021-9096

IMPORTANT LEGAL MATERIALS

Claimant ID #: <<barcode39>>



- UAA - <<SequenceNo>>

* B A R C O D E 3 9 *
<<Name1>>
<<Name2>>
<<Name3>>
<<Name4>>
<<Address1>>
<<Address2>>
<<Address3>>
<<City>> <<State>> <<Zip10>>
<<CountryName>>

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

Lesley Munoz, et al. v. Uka's Big Saver Foods, Inc., et al.
Los Angeles Superior Court Case No. 19STCV24268

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

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit ("Action") against Defendant Uka's Big Saver Foods, Inc. ("Defendant") for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former employee Lesley Munoz ("Plaintiff") and seeks payment of (1) unpaid wages, unreimbursed business expenses, restitution, penalties, interest, and attorneys' fees and costs and other relief for a class of hourly employees ("Class Members") who worked for Defendant in California during the Class Period (July 12, 2015 to April 17, 2024, but not including any hourly-paid or non-exempt employees who have previously entered into a separate individual settlement agreement with Defendant in relation to the Released Class Claims and did not work any Workweeks after signing any such separate individual settlement agreement; and (2) penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all hourly employees who worked for Defendant in California during the PAGA Period (July 12, 2015 to October 29, 2024) ("Aggrieved Employees").

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

Based on Defendant's records, and the Parties' current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$<<DEC_1>> (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$<<DEC_2>>**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant's records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn't work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant's records showing that **you worked <<INT_1>> Workweeks** during the Class Period and **you worked <<INT_2>> Pay Periods during the PAGA Period**. If you believe that you worked more during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant Final Approval. Your legal rights are affected whether you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff's 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 during the Class Period and/or the PAGA Period, you have two basic options under the Settlement:

- (1) **Do Nothing.** You don't have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims against Defendant.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting a written Request for Exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period wage claims against Defendant. If you are an Aggrieved Employee, you will remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

Defendant will not retaliate against you for any actions you take with respect to the proposed Settlement.

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the Class Period wage claims against Defendant that are covered by this Settlement ("Released Class Claims," as defined in Section 3 of this Notice).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is <<ResponseDeadline1>>	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be no longer eligible for an Individual Class Payment and cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released PAGA Claims (as defined in Section 3 of this Notice).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by <<ResponseDeadline1>>	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class and Aggrieved Employees. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the April 15, 2025 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on April 15, 2025. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone, or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Workweeks/Pay Periods Disputes Must be Submitted by <<ResponseDeadline1>>	The amount of your Individual Class Payment and Individual PAGA Payment (if any) depends on how many Workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by <<ResponseDeadline1>>. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to properly pay minimum and overtime wages, provide compliant meal and rest breaks and associated premiums, timely pay wages during employment and upon termination of employment and associated waiting-time penalties, provide complaint wage statements, keep requisite payroll records, reimburse business expenses, and thereby engaged in unfair business practices in violation of the California Business & Professions Code section 17200, *et seq.* Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, *et seq.*) (“PAGA”). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Lawyers *for* Justice, PC (“Class Counsel”).

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

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff are correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant 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 negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement (“Agreement”) and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and 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.

Plaintiff 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. 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. Defendant Will Pay \$442,500.00 as the Gross Settlement Amount (“Gross Settlement”). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, the Individual PAGA Payments, the Class Representative Service Payment, Class Counsel’s attorneys’ fees and expenses, the Administrator’s expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement not more than 20 calendar days after the Judgment entered by the Court becomes final. The Judgment will be final on the day after the time to appeal the Judgment has expired with no appeal having been filed, or a later date if there is an appeal.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$157,500.00 (35% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$25,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$7,500 to Plaintiff Lesley Munoz, as a Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel, and representing the Class. A Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff’s Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$25,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$50,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% to Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the “Net Settlement”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 80% to penalties and interest (“Non-Wage Portion”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay “Employer Paid Taxes” (defined as “taxes paid by the employer, including Federal Unemployment Tax Act, Federal Insurance Contributions Act, state unemployment insurance, and Employee Training Tax payments”) it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiff and 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 Controller’s Unclaimed Property Fund in your name. If the monies represented by your check are sent to the Controller’s Unclaimed Property Fund, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.
6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than <<ResponseDeadline1>>, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the <<ResponseDeadline1>> Response Deadline. The Request for Exclusion is a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member’s name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendant based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff 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. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Rust Consulting, Inc. (the “Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Workweeks/Pay Periods disputes, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator’s contact information is contained in Section 9 of this Notice.

9. Participating Class Members' Released Class Claims. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, shall fully and finally release the Released Parties of the "Released Class Claims."

The "Released Class Claims" means all claims that were alleged, or could have been alleged, in the Action and/or arising from or related to the facts and claims alleged in the Action, or that could have been raised in the Action based on the facts and claims alleged. The Released Class Claims include all claims for unpaid wages, including, failure to pay minimum wages, straight time compensation, overtime compensation, failure to pay double-time wages, and interest thereon; the calculation of the regular rate of pay; non-compliant (e.g., missed, short, late, and/or interrupted) meal periods and/or rest periods; failure to provide meal periods; failure to authorize and permit rest periods; the calculation and payment of meal period and rest period premiums; failure to reimburse for all necessary business expenses; payment for all hours worked, including off-the-clock work and rounded time; wage statements; failure to keep accurate records; unlawful deductions and/or withholdings from wages; failure to timely pay wages; failure to timely pay final wages; unfair business practices related to the Released Class Claims; penalties, including recordkeeping penalties, wage statement penalties, minimum-wage penalties, and waiting-time penalties; non-compliant wage statements; and attorneys' fees and costs. The Released Class Claims expressly include, without limitation, all such claims under: the California Labor Code (including, but not limited to, sections 201, 201.3, 202, 203, 204, 206, 210, 215, 216, 218, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.6, 226.7, 227.3, 510, 512, 515, 558, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 1194.2, 1194.3, 1197, 1197.1, 1197.2, 1198, 1198.5, 2698 *et seq.*, 2800, and 2802); the Wage Orders of the California Industrial Welfare Commission; California Business and Professions Code section 17200, *et seq.*; the California Civil Code; the California Code of Regulations; the California Code of Civil Procedure, including California Code of Civil Procedure sections 382 and 1021.5; California common law; the Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. §§ 201, *et seq.*; the Code of Federal Regulations; and federal common law.

The Released Class Claims excludes the release of claims not permitted by law. Upon entry of Judgment, Participating Class Members are precluded from filing a wage and hour action under the Fair Labor Standards Act against the Released Parties for claims and/or causes of action encompassed by the Released Class Claims, which are extinguished and precluded pursuant to Rangel v. PLS Check Cashers of California, Inc., 899 F.3d 1106 (2018). Except as set forth in Paragraph 5.1 of the Settlement Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, or workers' compensation. The Released Class Claims are limited to the Class Period

10. Aggrieved Employees' Released PAGA Claims. After the Court's judgment is final, and Defendant has paid the Gross Settlement and separately paid the Employer Paid Taxes, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Aggrieved Employees' Release is as follows:

All Aggrieved Employees, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, shall fully and finally release the Released Parties from all claims for civil penalties under PAGA that were alleged, or could have been alleged, in the Action, based on the allegations asserted in Plaintiff's original Complaint, First Amended Complaint, Second Amended Complaint and/or in the PAGA Notice. The Released PAGA Claims include, but are not limited to, claims for unpaid wages, including failure to pay minimum wages, straight time compensation, overtime compensation, double-time compensation, and interest; the calculation of the regular rate of pay; non-compliant (e.g., missed, short, late, and/or interrupted) meal periods and/or rest periods; failure to provide meal periods; failure to authorize and permit rest periods; the calculation and payment of meal period and rest period premiums; failure to reimburse for all necessary business expenses; payment for all hours worked, including off-the-clock work and rounded time; wage statements; failure to keep accurate records; unlawful deductions and/or withholdings from wages; failure to timely pay wages; and failure to timely pay final wages. The Released PAGA Claims include but are not limited to claims for violation of the Wage Orders of the California Industrial Welfare Commission and the following California Labor Code sections: 201, 201.3, 202, 203, 204, 206, 210, 215, 216, 218, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.6, 226.7, 227.3, 510, 512, 515, 558, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 1194.2, 1194.3, 1197, 1197.1, 1197.2, 1198, 1198.5, 2698 *et seq.*, 2800, and 2802). Aggrieved Employees' Released PAGA Claims are limited to the PAGA Period

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$12,500.00 by the total number of PAGA Pay Periods during the PAGA Period worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods during the PAGA Period worked by each individual Aggrieved Employee.
3. Workweeks/Pay Periods Disputes. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated on the first page of this Notice. You have until <<ResponseDeadline1>> to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email, or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period disputes based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

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

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Munoz, et al. v. Uka's Big Saver Foods, Inc.*, Los Angeles Superior Court Case No. 19STCV24268, and include your identifying information (full name, address, and email address or telephone number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must be sent your request to be excluded by <<ResponseDeadline1>>, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the April 15, 2025 Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses, and Class Representative Service Payment stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Payment. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's website at www.rustconsulting.com/cases/munoz or the Court's website at <https://www.lacourt.org/documentimages/civilimages/publicmain.aspx>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses, and Class Representative Service Payment may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written Notices of Objection to the Administrator is <<ResponseDeadline1>>.** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action as *Munoz, et al. v. Uka's Big Saver Foods, Inc.*, Los Angeles Superior Court Case No. 19STCV24268, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

Alternatively, a Participating Class Member can object (or personally retain a lawyer to object at your own cost) by attending the Final Approval Hearing. You (or your attorney) should be ready to tell the Court what you object to, why you object, and any facts that support your objection. See Section 8 of this Notice (immediately below) for specifics regarding the Final Approval Hearing.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on April 15, 2025 at 10:30 a.m. in Department 012 of the Los Angeles Superior Court, Spring Street Courthouse, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel, and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website at www.rustconsulting.com/cases/munoz beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment, or any other Settlement documents is to go to the Administrator's website at www.rustconsulting.com/cases/munoz. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 19STCV24268. You can also make

an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Stanley Mosk Courthouse by calling (213) 830-0800.

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

Settlement Administrator:

Munoz v UKA Big Saver
c/o Rust Consulting, Inc. - 8809
P.O. Box 2396
Faribault, MN 55021-9096
Email Address: info@hourlyemployeewagematter.com
Telephone: (844) 590-1098
Fax Number: (248) 733-6462

Class Counsel:

Arby Aiwazian, Esq.
Joanna Ghosh, Esq.
Brian J. St. John, Esq.
Lawyers for Justice, PC
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
Telephone (818) 265-1020
Facsimile (818) 265-1021

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

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

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

MATERIALES LEGALES IMPORTANTES

Identificación del Reclamante: <<barcode39>>



★ B A R C O D E 3 9 ★ - UAA - <<SequenceNo>>

<<Name1>>

<<Name2>>

<<Name3>>

<<Name4>>

<<Address1>>

<<Address2>>

<<Address3>>

<<City>> <<State>> <<Zip10>>

<<CountryName>>

**AVISO DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DEL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA DE
AUDIENCIA PARA APROBACIÓN DEFINITIVA DEL TRIBUNAL**

Lesley Munoz, et al. v. Uka's Big Saver Foods, Inc., et al.
Tribunal Superior de Los Ángeles, Caso núm. 19STCV24268

*El Tribunal Superior para el estado de California autorizó este Aviso. Léalo con atención.
No se trata de correo basura, correo no deseado, publicidad o solicitud de un abogado. No está siendo demandado.*

Usted podrá ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") contra el Demandado Uka's Big Saver Foods, Inc. ("Demandado") por supuestas violaciones de salarios y horas de trabajo. La Demanda fue presentada por la ex empleada Lesley Muñoz ("Demandante") y busca el pago de (1) salarios no pagados, gastos comerciales no reembolsados, restitución, multas, intereses y honorarios y costos de abogados y otras reparaciones para un grupo de empleados por hora ("Miembros del Grupo de Demandantes") que trabajaron para el Demandado en California durante el Período de la Demanda Colectiva (12 de julio de 2015 al 29 de octubre de 2024, pero sin incluir a ningún empleado pagado por hora o no exento que haya celebrado previamente un acuerdo individual separado con el Demandado en relación con las Demandas Colectivas Eximidas y no haya trabajado ninguna Semana Laboral después de firmar dicho acuerdo individual separado; y (2) sanciones en virtud de la Ley del Fiscal General Privado de California (Private Attorney General Act, "PAGA") para todos los empleados por hora que trabajaron para el Demandado en California durante el Período según la PAGA (del 12 de julio de 2015 al 17 de abril de 2024) ("Empleados Agraviados").

El Acuerdo propuesto consta de dos partes principales: (1) un Acuerdo de Demanda Colectiva que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, y (2) un Acuerdo según la PAGA que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales según la PAGA y pague sanciones a la Agencia de Desarrollo del Trabajo y la Fuerza Laboral (Labor and Workforce Development Agency, LWDA) de California.

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **su Pago Individual de la Demanda Colectiva se estima en \$<<DEC_1>> (menos las retenciones) y su Pago Individual según la PAGA se estima e \$<<DEC_2>>.** La cantidad real que puede recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indicase ningún monto para su Pago Individual según la PAGA, de acuerdo con los registros del Demandado, no tiene derecho a recibir un Pago Individual según la PAGA en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período según la PAGA)

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó <<INT_1>> Semanas Laborales** durante el Período de la Demanda Colectiva y trabajó **<<INT_2>> Períodos de Pago** durante el Período según la PAGA. Si cree que trabajó más durante cualquiera de los dos períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado de manera preliminar el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si conceder la aprobación definitiva. Este proceso tendrá efecto sobre sus derechos legales, independientemente de que actuase o no. Lea este Aviso con detenimiento. Se considerará que lo ha leído y entendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará a la Demandante y a los abogados de la Demandante (los "Abogados del Grupo de Demandantes"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo y que obligue a los Miembros del Grupo de Demandantes y a los Empleados Agraviados a renunciar a sus derechos a hacer valer ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si hubiese trabajado para el Demandado durante el Período de la Demanda Colectiva o el Período según la PAGA, tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y tener derecho a un Pago Individual de la Demanda Colectiva o un Pago Individual según la PAGA. Sin embargo, como Miembro del Grupo de Demandantes Participante, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período de la Demanda Colectiva contra el Demandado.
- (2) **Excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva.** Puede excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva (excluirse) presentando una Solicitud de Exclusión por escrito o notificándose de otro modo al Administrador por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de la Demanda Colectiva. No obstante, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período de la Demanda Colectiva contra el Demandado. Si usted es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual según la PAGA. No podrá excluirse de la parte correspondiente a la PAGA del Acuerdo propuesto.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que usted interponga respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
No debe realizar acción alguna para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro del Grupo de Demandantes Participante, elegible para un Pago Individual de la Demanda Colectiva y un Pago Individual según la PAGA (si lo hubiera). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período de la Demanda Colectiva contra el Demandado cubiertas por este Acuerdo (“Demandas Colectivas Eximidas”, tal y como se definen en la Sección 3 de este Aviso).
Usted puede excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva, pero no del Acuerdo según la PAGA La fecha límite para excluirse es el <<ResponseDeadline2>>	Si no deseara participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva mediante el envío de una Solicitud de Exclusión por escrito al Administrador. Una vez excluido, ya no podrá optar a un Pago Individual de la Demanda Colectiva y no podrá objetar a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la sección 6 de este Aviso. No podrá excluirse de la parte correspondiente a la ley PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar los Pagos Individuales según la PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de presentar Reclamaciones Eximidas según la PAGA (según se define en la Sección 3 de este Aviso).
Los Miembros del Grupo de Demandantes Participantes pueden oponerse al Acuerdo de Demanda Colectiva, pero no al Acuerdo según la PAGA Las objeciones por escrito deben presentarse antes del <<ResponseDeadline2>>	Todos los Miembros del Grupo de Demandantes que no se excluyan (“Miembros del Grupo de Demandantes Participantes”) pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre la aprobación definitiva del Acuerdo incluirá la determinación de la cantidad que se pagará a los Abogados del Grupo de Demandantes y a la Demandante que procuró la Demanda en nombre del Grupo de Demandantes y de los Empleados Agraviados. Usted no será personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo de Demandantes o a la Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados del Grupo de Demandantes y a la Demandante reducirá el monto total pagado a los Miembros del Grupo de Demandantes Participantes. Usted podrá oponerse a las cantidades solicitadas por los Abogados del Grupo de Demandantes o de la Demandante si cree que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Usted podrá participar en la Audiencia de Aprobación Definitiva del 15 de abril de 2025	La Audiencia de Aprobación Definitiva del Tribunal está programada para el 15 de abril de 2025. Usted no tiene que asistir, pero sí tiene el derecho de comparecer (o contratar un abogado para que asista en su nombre a cargo suyo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros del Grupo de Demandantes Participantes pueden objetar verbalmente el Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Definitiva. Consulte la sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas Laborales/ Períodos de Pago Las impugnaciones por escrito de las Semanas Laborales/ Períodos de Pago deben presentarse antes del <<ResponseDeadline2>>	El monto de su Pago Individual de la Demanda Colectiva y de su Pago Individual según la PAGA (si lo hubiere) depende de cuántas Semanas Laborales trabajó al menos un día durante el Período de la Demanda Colectiva y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período según la PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período de la Demanda Colectiva y el número de Períodos de Pago del Período según la PAGA que trabajó según los registros del Demandado se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cantidades, debe impugnarlo antes del <<ResponseDeadline2>>. Consulte la sección 4 de este Aviso.

1. ¿SOBRE QUÉ ES LA DEMANDA?

La Demandante es una explemada del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar adecuadamente el salario mínimo y las horas extraordinarias, no proporcionar pausas de comida y descanso conformes y las primas asociadas, no pagar puntualmente los salarios durante el empleo y tras la finalización del empleo y las sanciones por tiempo de espera asociadas, no proporcionar declaraciones salariales de reclamación, no mantener los registros de nóminas requeridos, no reembolsar los gastos empresariales y, por lo tanto, participar en prácticas comerciales desleales en violación del Código de Negocios y Profesiones de California, sección 17200, *y siguientes*. Sobre la base de los mismos reclamos, la Demandante también ha presentado un reclamo por sanciones civiles en virtud de la Ley General de Fiscales Privados de California (art. 2698, *y siguientes* del Código de Trabajo) (Private Attorneys General Act, "PAGA"). La Demandante está representada por abogados en la Demanda: *Lawyers for Justice, PC* ("Abogados del Grupo de Demandantes").

El Demandado niega firmemente infringir cualquier ley o no pagar algún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA SE HA CONCILIADO?

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si es el Demandado o la Demandante quien está en lo correcto en cuanto al fondo. Mientras tanto, la Demandante y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda mediante negociación para concluir el caso por medio de un acuerdo (conciliar el caso) en lugar de continuar el proceso de un litigio caro y que consume mucho tiempo. Las negociaciones tuvieron éxito. Al firmar un acuerdo de conciliación escrito extenso ("Conciliación") y aceptar solicitar conjuntamente al Tribunal que asentara una sentencia que finalizara la Demanda e hiciera cumplir la Conciliación, la Demandante y el Demandado han negociado un Acuerdo propuesto que está sujeto a la Aprobación Definitiva del Tribunal. Ambas partes aceptan que el Acuerdo propuesto es un compromiso de los reclamos en disputa. Al aceptar la conciliación, el Demandado no admite infracción alguna ni concede el mérito de reclamo alguno.

La Demandante y los Abogados del Grupo de Demandantes creen firmemente que el Acuerdo es beneficioso para usted porque consideran que: (1) el Demandado ha convenido pagar un importe justo, razonable y adecuado teniendo en cuenta la solidez de los reclamos y los riesgos e incertidumbres de los litigios continuados; y (2) el Acuerdo obra en el mejor interés de los Miembros del Grupo de Demandantes y los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Definitiva.

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

1. El Demandado pagará \$442,500.00 como importe de la Liquidación Bruta ("Liquidación Bruta"). El Demandado ha convenido depositar la Liquidación Bruta en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará la Liquidación Bruta para realizar los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, los Pagos Individuales según la PAGA, el Pago de los Servicios del Representante de la Demanda Colectiva, los honorarios y gastos de abogados de los Abogados del Grupo de Demandantes, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Desarrollo del Trabajo y la Fuerza Laboral de California (Labor and Workforce Development Agency, "LWDA"). Asumiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Definitiva, el Demandado entregará los fondos de la Liquidación Bruta a más tardar 20 días después de que la Sentencia impuesta por el Tribunal se vuelva definitiva. La Sentencia será definitiva el día después de que haya expirado el plazo para apelar la Sentencia sin que se haya presentado ninguna apelación, o en una fecha posterior si hubiera apelación.
2. Deducciones de la Liquidación Bruta aprobadas por el Tribunal: En la Audiencia de Aprobación Definitiva, la Demandante o los Abogados del Grupo de Demandantes solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones de la Liquidación Bruta, cuyos importes serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Definitiva:
 - A. Hasta \$157,500.00 (35 % de la Liquidación Bruta) a los Abogados del Grupo de Demandantes por concepto de honorarios de abogados y hasta \$25,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo de Demandantes han trabajado y contraído gastos en la Demanda sin pago alguno.
 - B. Hasta \$7,500 a la Demandante Lesley Muñoz, como Pago de los Servicios del Representante de la Demanda Colectiva por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados del Grupo de Demandantes y representar al Grupo de Demandantes. El Pago de los Servicios del Representante de la Demanda Colectiva será el único dinero que recibirá la Demandante aparte del Pago Individual de la Demanda Colectiva y cualquier Pago Individual según la PAGA.
 - C. Hasta \$25,000.00 al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
 - D. Hasta \$50,000.00 por Sanciones según la PAGA, de los cuales se asignará el 75 % al Pago según la PAGA de LWDA y el 25 % en Pagos Individuales según la PAGA a los Empleados Agraviados, en función de sus Períodos de Pago del Período según la PAGA.

Los Miembros del Grupo de Demandantes Participantes tendrán derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal analizará todas las objeciones.

3. Distribución de la Liquidación Neta entre los Miembros del Grupo de Demandantes: Después de realizar las deducciones anteriores en los importes aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto de la Liquidación Bruta (la “Liquidación Neta”) realizando Pagos Individuales de la Demanda Colectiva a los Miembros del Grupo de Demandantes Participantes en función de sus Semanas Laborales del Período de la Demanda Colectiva.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros del Grupo de Demandantes: La Demandante y el Demandado le solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20 % de cada Pago Individual de la Demanda Colectiva a salarios sujetos a impuestos (la “Parte Salarial”) y el 80 % a intereses y sanciones (la “Parte No Salarial”). La Parte Salarial está sujeta a retenciones salariales y se informará en los Formularios W-2 del Servicio de Rentas Internas (Internal Revenue Service, IRS). El Demandado pagará por separado los “Impuestos Pagados por el Empleador” (definidos como “impuestos pagados por el empleador, incluyendo la Ley Federal de Impuestos por Desempleo, la Ley Federal de Contribuciones al Seguro, el seguro de desempleo estatal y los pagos de Impuestos por Capacitación del Empleado”) que adeuda sobre la Parte Salarial. Los Pagos Individuales según la PAGA se cuentan como sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador informará los Pagos Individuales según la PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva en los Formularios 1099 del IRS.

Si bien la Demandante y el Demandado han aceptado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando asesoramiento sobre si sus Pagos son gravables 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 tributario si tiene alguna duda sobre las consecuencias impositivas del Acuerdo propuesto.

5. Necesidad de cobrar rápidamente los cheques de pago. En el anverso de cada cheque emitido para los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva y los Pagos Individuales según la PAGA aparecerá la fecha en la que vence el cheque (la fecha de vencimiento). Si no lo cobrase antes de la fecha de vencimiento, su cheque se cancelará de manera automática y el dinero se depositará en su nombre en el Fondo de Propiedades No Reclamadas de la Oficina del Interventor de California. Si el dinero que representa su cheque se envía al Fondo de Propiedades No Reclamadas del Interventor, deberá consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.
6. Solicitudes de exclusión del Acuerdo de Demanda Colectiva (solicitudes de exclusión). Usted será tratado como Miembro del Grupo de Demandantes Participante, haciendo participación plena en el Acuerdo de Demanda Colectiva, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el <<ResponseDeadline2>>, que desea excluirse. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta del <<ResponseDeadline2>>. La Solicitud de Exclusión es una carta de un Miembro del Grupo de Demandantes o de su representante en la que se indica el nombre del Miembro del Grupo de Demandantes, su dirección actual, su número de teléfono y una simple declaración en la que opta por quedar excluido del Acuerdo. Los Miembros del Grupo de Demandantes Participantes excluidos no recibirán los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra el Demandado.

No puede retirarse de la parte correspondiente a la ley PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Grupo de Demandantes que se excluyan del Acuerdo de Demanda Colectiva siguen siendo elegibles para Pagos Individuales según la PAGA y deben renunciar a su derecho a presentar reclamaciones en virtud de la ley PAGA en contra del Demandado con base en el Período según la PAGA y hechos alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo propuesto se anulará si el Tribunal niega la Aprobación Definitiva: Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Definitiva del Acuerdo o que se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que se revierta en la apelación. La Demandante y el Demandado han convenido que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: El Demandado no pagará dinero alguno y los Miembros del Grupo de Demandantes no se eximirán de reclamo alguno contra el Demandado.
8. Administrador: El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Rust Consulting, Inc. (el “Administrador”) para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo de Demandantes. El Administrador también decidirá las disputas sobre las Semanas Laborales/Períodos de Pago de los Miembros del Grupo de Demandantes, enviará y reenviará los cheques del Acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la sección 9 de este Aviso.

9. Demandas Colectivas Eximidas de los Miembros del Grupo de Demandantes Participantes. Una vez que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya pagado plenamente la Liquidación Bruta y abonado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, se prohibirá legalmente a los Miembros del Grupo de Demandantes Participantes hacer valer cualquiera de los reclamos eximidos en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo de Demanda Colectiva, no podrá demandar, continuar demandando o formar parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios, en función de los hechos del Período de la Demanda Colectiva y las sanciones según la ley PAGA basadas en los hechos del Período según la PAGA, como se alega en la Demanda y se resuelve por este Acuerdo.

Los Miembros del Grupo de Demandantes Participantes estarán obligados por la exención siguiente:

Todos los Miembros del Grupo de Demandantes Participantes, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, eximirán plena y definitivamente a las Partes Eximidas de las “Demandas Colectivas Eximidas”.

Las “Demandas Colectivas Eximidas” significan todas las demandas que se alegaron, o podrían haberse alegado, en la Demanda y/o que surjan o estén relacionadas con los hechos y demandas alegados en la Demanda, o que podrían haberse planteado en la Demanda basándose en los hechos y demandas alegados. Las Demandas Colectivas Eximidas incluyen todas las reclamaciones por salarios no pagados, incluyendo, la falta de pago del salario mínimo, la compensación por tiempo regular, la compensación por horas extras, la falta de pago del salario por doble jornada, y los intereses correspondientes; el cálculo de la tasa regular de pago; el incumplimiento (por ejemplo, periodos de comida y/o periodos de descanso incumplidos, cortos, tardíos y/o interrumpidos); no proporcionar periodos de comida; no autorizar y permitir periodos de descanso; el cálculo y pago de las primas por periodos de comida y periodos de descanso; no reembolsar todos los gastos empresariales necesarios; el pago de todas las horas trabajadas, incluido el trabajo fuera de horario y el tiempo redondeado; las declaraciones salariales; falta de mantenimiento de registros precisos; deducciones y/o retenciones ilegales de los salarios; falta de pago puntual de los salarios; falta de pago puntual de los salarios finales; prácticas comerciales desleales relacionadas con las demandas colectivas exoneradas; sanciones, incluidas sanciones por mantenimiento de registros, sanciones por declaraciones salariales, sanciones por salario mínimo y sanciones por tiempo de espera; declaraciones salariales no conformes; y honorarios y costas de abogados. Las Demandas Colectivas Eximidas incluyen expresamente, sin limitación, todas las reclamaciones de este tipo en virtud de lo siguiente: el Código Laboral de California (incluidos, entre otros, los artículos 201, 201.3, 202, 203, 204, 206, 210, 215, 216, 218, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.6, 226.7, 227.3, 510, 512, 515, 558, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 1194.2, 1194.3, 1197, 1197.1, 1197.2, 1198, 1198.5, 2698 y siguientes, 2800 y 2802); las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial de California; el Código de Negocios y Profesiones de California, sección 17200 y siguientes; el Código Civil de California; el Código de Reglamentos de California; el Código de Procedimiento Civil de California, incluidas las secciones 382 y 1021.5 del Código de Procedimiento Civil de California; el derecho consuetudinario de California; la Ley de Normas Laborales Justas, el Título 29 del Código de los Estados Unidos, Artículos 201 y siguientes; el Código de Reglamentos Federales; y el derecho consuetudinario federal.

Las Demandas Colectivas Eximidas excluyen la exención de reclamaciones no permitidas por la ley. Tras la entrada en vigor de la Sentencia, los Miembros del Grupo de Demandantes Participantes quedan impedidos de presentar una demanda por salarios y horario de trabajo en virtud de la Ley de Normas Laborales Justas contra las Partes Eximidas por reclamaciones y/o causas de Demanda englobadas por las Demandas Colectivas Eximidas, que quedan extinguidas y excluidas de conformidad con Rangel v. PLS Check Cashers of California, Inc., 899 F.3d 1106 (2018). A excepción de lo establecido en el Párrafo 5.1 del Acuerdo de Conciliación, los Miembros del Grupo de Demandantes Participantes no se eximen de ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por prestaciones adquiridas, despido improcedente, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social o indemnización por accidentes laborales. Las Demandas Colectivas Eximidas se limitan al Período de la Demanda Colectiva

10. Reclamaciones Eximidas según la ley PAGA de los Empleados Agraviados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y el Demandado haya pagado la Liquidación Bruta y abonado por separado los Impuestos pagados por el empleador, todos los Empleados Agraviados quedarán excluidos de hacer valer las reclamaciones según la ley PAGA contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que sean Miembros del Grupo de Demandantes Participantes y los que opten por excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva, no podrán demandar, seguir demandando ni participar en ninguna otra reclamación según la ley PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas, basada en los hechos del Período según la PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

La exención de los Empleados Agraviados es la siguiente:

Partes Eximidas de todas las reclamaciones por sanciones civiles en virtud de la ley PAGA que se alegaron, o podrían haberse alegado, en la Demanda, sobre la base de las alegaciones afirmadas en la Demanda original de la Demandante, la Primera Demanda Enmendada, la Segunda Demanda Enmendada y/o en el Aviso según la PAGA. Las Reclamaciones Eximidas según la PAGA incluyen, pero no se limitan a, reclamaciones por salarios impagados, incluido el impago del salario mínimo, la compensación por tiempo regular, la compensación por horas extra, la compensación por doble jornada y los intereses; el cálculo de la tasa regular de pago; el incumplimiento (p. ej., períodos de comida y/o períodos de descanso incumplidos (por ejemplo, omitidos, cortos, tardíos y/o interrumpidos); no proporcionar períodos de comida; no autorizar y permitir períodos de descanso; el cálculo y pago de las primas por períodos de comida y períodos de descanso; no reembolsar todos los gastos empresariales necesarios; el pago de todas las horas trabajadas, incluido el trabajo fuera de horario y el tiempo redondeado; las declaraciones salariales; no mantener registros precisos; las deducciones y/o retenciones ilegales de los salarios; no pagar puntualmente los salarios; y no pagar puntualmente los salarios finales. Las Reclamaciones Eximidas según la PAGA incluyen, pero no se limitan a, reclamaciones por violación de las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial de California y de las siguientes secciones del Código Laboral de California: 201, 201.3, 202, 203, 204, 206, 210, 215, 216, 218, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.6, 226.7, 227.3, 510, 512, 515, 558, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 1194.2, 1194.3, 1197, 1197.1, 1197.2, 1198, 1198.5, 2698 y siguientes, 2800 y 2802). Las Reclamaciones Eximidas según la ley PAGA de los Empleados Agraviados se limitan al Período según la PAGA

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales de la Demanda Colectiva. El Administrador calculará los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva (a) dividiendo el Importe de la Liquidación Neta entre la cantidad total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros del Grupo de Demandantes Participantes y (b) multiplicando el resultado por las Semanas Laborales de cada Miembro del Grupo de Demandantes Participante individual.
2. Pagos Individuales según la PAGA: El Administrador calculará los Pagos Individuales según la PAGA (a) dividiendo \$12,500.00 entre el número total de Períodos de Pago según la PAGA durante el Período según la PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago según la PAGA durante el Período según la PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.
3. Disputas de Semanas Laborales/Períodos de Pago. El número de Semanas Laborales de la Demanda Colectiva que usted trabajó durante el Período de la Demanda Colectiva y el número de Períodos de Pago según la PAGA que usted trabajó durante el Período según la PAGA, conforme consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tendrá hasta el <<ResponseDeadline2>> para impugnar la cantidad de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le acreditan. Podrá enviar su objeción a través de una carta firmada y enviada al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Usted debe respaldar su objeción mediante el envío de copias de recibos de pago u otros registros. El Administrador aceptará que el cálculo del Demandado de las Semanas Laborales o los Períodos de Pago según la exactitud en los registros del Demandado a menos que envíe copias de registros que contengan información contraria. Usted debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no se le devolverán. El Administrador resolverá las objeciones de Semana Laboral o Período de Pago en función de su presentación y de los aportes de los Abogados del Grupo de Demandantes (que defenderá a los Miembros del Grupo de Demandantes Participantes) y del Abogado del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. No puede apelar ni impugnar la decisión definitiva que este emita.

5. ¿CÓMO SE ME PAGARÁ?

El Administrador enviará, por correo postal de los EE. UU., un solo cheque a cada Miembro del Grupo de Demandantes Participantes (es decir, a cada Miembro del Grupo de Demandantes que no se excluya), incluidos aquellos que también cumplan los debidos requisitos para ser considerados Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual del Grupo y el Pago Individual según la PAGA, si lo hubiera. El Administrador enviará, por correo de EE. UU., un único cheque de Pago Individual según la PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva.

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

6. ¿CÓMO ME EXCLUYO DEL ACUERDO DE LA DEMANDA?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador le excluirá en función de cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como *Munoz, et al. v. Uka's Big Saver Foods, Inc., Los Angeles Superior Court Case No. 19STCV24268*, e incluir sus datos de identificación (nombre completo, dirección y dirección de correo electrónico o número de teléfono a efectos de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona realiza la solicitud por usted, no será válida. **El Administrador debe recibir su solicitud para ser excluido a más tardar el <<ResponseDeadline2>>, o no será válida.** La sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR EL ACUERDO?

Solo los Miembros del Grupo de Demandantes Participantes tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si objeta, podría desear ver lo que la Demandante y el Demandado le solicitan al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva del 15 de abril de 2025, los Abogados del Grupo de Demandantes y/o la Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Petición de Aprobación Definitiva que incluirá, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Petición de Honorarios, Gastos del Litigio y Pago de los Servicios del Representante de la Demanda Colectiva en la que se indique (i) la cantidad que solicitan los Abogados del Grupo de Demandantes por concepto de honorarios de abogados y gastos del litigio y (ii) la cantidad que solicita la Demandante como Pago de los Servicios del Representante de la Demanda Colectiva. Previa solicitud razonable, los Abogados del Grupo de Demandantes (cuya información de contacto se encuentra en la sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno para usted. También puede verlos en el sitio web del Administrador en www.rustconsulting.com/cases/munoz o en el sitio web del Tribunal en <https://www.lacourt.org/documentimages/civilimages/publicmain.aspx>.

Un Miembro del Grupo de Demandantes Participantes que no esté de acuerdo con algún aspecto de la Conciliación, la Petición para la Aprobación Definitiva y/o la Petición de Honorarios, Gastos del Litigio y Pago de los Servicios del Representante de la Demanda Colectiva puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas por los Abogados del Grupo de Demandantes o la Demandante son demasiado altas o demasiado bajas. **La fecha límite para enviar objeciones escritas al Administrador es el <<ResponseDeadline2>>.** Asegúrese de informarle al Administrador qué objeta, por qué objeta y los hechos que respaldan su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como *Munoz, et al. v. Uka's Big Saver Foods, Inc., Los Angeles Superior Court Case No. 19STCV24268*, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo del Demandado y firme la objeción. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Como alternativa, un Miembro del Grupo de Demandantes Participantes puede oponerse (o contratar personalmente a un abogado para que se oponga a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Definitiva. Usted (o su abogado) debe estar listo para decirle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles específicos sobre la Audiencia de Aprobación Definitiva.

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

Puede asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva, aunque no está obligado a hacerlo, el 15 de abril de 2025 a las 10:30 a. m. en el Departamento 012 del Tribunal Superior de Los Ángeles, Spring Street Courthouse, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si va a otorgar la Aprobación Definitiva del Acuerdo y cuánto de la Liquidación Bruta se pagará a los Abogados del Grupo de Demandantes, a la Demandante y al Administrador. El Tribunal recibirá los comentarios de quienes objetaron la Demanda, los Abogados del Grupo de Demandantes y los Abogados de la Defensa antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea de forma personal o virtual a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal reprogramme la Audiencia de Aprobación Definitiva. Debe consultar el sitio web del Administrador www.rustconsulting.com/cases/munoz de antemano o ponerse en contacto con los Abogados del Grupo de Demandantes para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

La Conciliación establece todo lo que el Demandado y la Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer la Conciliación, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web del Administrador en www.rustconsulting.com/cases/munoz. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Grupo de Demandantes o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o

consultar el Sitio Web del Tribunal Superior entrando en (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) e introduciendo el número de caso de la Demanda, Caso n.º 19STCV24268. También puede concertar una cita para revisar personalmente los documentos del tribunal en la Secretaría del Tribunal Stanley Mosk llamando al (213) 830-0800.

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

Administrador del Acuerdo:

Munoz v UKA Big Saver
c/o Rust Consulting, Inc. - 8809
P.O. Box 2396
Faribault, MN 55021-9096
Dirección de correo electrónico: info@hourlyemployeewagematter.com
Teléfono: (844) 590-1098
Fax: (248) 733-6462

Abogados del Grupo de Demandantes:

Arby Aiwazian, Esq.
Joanna Ghosh, Esq.
Brian J. St. John, Esq.
Lawyers for Justice, PC
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
Teléfono: (818) 265-1020
Fax: (818) 265-1021

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

Si pierde o extravía su cheque del Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador se lo sustituirá siempre que solicite el reemplazo antes de la fecha de vencimiento que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya es nulo, deberá consultar al Fondo de Propiedades No Reclamadas de la Oficina del Interventor del Estado de California para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador en caso de que se mude o si su dirección postal cambia.

Exhibit B



920 2nd Ave S, Suite 400
MINNEAPOLIS, MN 55402
P 612.359.2000 | F 612.359.2050
WWW.RUSTCONSULTING.COM
FEDERAL ID #: 41-1813634

DATE: 3/19/25
MATTER #: 880900

PROJECT		
<i>Munoz v UKA Big Saver</i>		
<i>November 2024 through March 2025 Claims Administration Services</i>		
Database Development	\$	350.00
Initial Mailed Notice		3,800.22
Follow Up to Initial Notice		1,743.47
Telephone Support		400.00
Project Management		5,250.00
Technical Consulting		1,849.08
Expenses: Other Charges and Out-of-pocket Costs		<u>114.93</u>
Project Total to Date	\$	13,507.70
Costs to Complete		
Telephone Support	\$	3.67
Email Inbox / Fax Line		285.00
Processing and Administration		84.00
Fund Distribution		3,963.63
Tax Reporting		<u>1,250.00</u>
		5,586.30
Total Due; Informational Only	\$	<u><u>19,094.00</u></u>