

1
2
3
4
5
6
7 **SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA**
8 **IN AND FOR THE COUNTY OF SACRAMENTO**
9

10 KENTON SAMUELS on behalf of
11 himself, all others similarly situated, and
on behalf of the general public,

12 Plaintiffs,

13 v.

14 WIS INTERNATIONAL, INC.; CHI
15 MANAGEMENT GROUP LP;
CROSSMARK, INC.; and DOES 1-100,

16 Defendants.
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

Case No.: 23CV012186
[Consolidated with Case No. 24CV0031]

ASSIGNED FOR ALL PURPOSES TO:
HON. JILL TALLEY; DEPT. 23

**DECLARATION OF BETH PARIS ON
BEHALF OF APEX CLASS ACTION, LLC, IN
SUPPORT OF MOTION FOR FINAL
APPROVAL OF CLASS ACTION AND PAGA
SETTLEMENT**

Date: August 28, 2026
Time: 9:00 a.m.
Dept.: 8A

DECLARATION OF BETH PARIS

I, Beth Paris, declare as follows:

1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a Project Manager for Apex Class Action, LLC, (hereinafter referred to as “Apex”), the professional settlement services provider who has been retained by the Parties’ Counsel and subsequently appointed by the Court to serve as the Settlement Administrator for the above captioned *Kenton Samuels v. WIS International, Inc., Chi Management Group LP, Crossmark, Inc. and Retail Services WIS Corp.* matter. On behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue this declaration. I am personally acquainted with the information contained herein, and in the event of being summoned to provide testimony, I am fully capable and willing to provide competent testimony regarding these facts.

2. Apex Class Action’s team has been directly involved with class action administration for a combined 150 years and has successfully managed numerous class action cases during that time. Our team comprises experienced professionals with extensive knowledge of class action settlement administration. In addition, Apex Class Action has the necessary technology and infrastructure to efficiently manage large-scale class action cases. We utilize state-of-the-art software and systems to ensure that all aspects of the administration process are executed accurately and efficiently.

3. Apex was engaged by the Parties’ Counsel and subsequently approved and appointed by the Court to provide notification services and claims administration, pursuant to the terms of the Settlement, in the above-referenced Action. The responsibilities undertaken thus far, as well as those to be fulfilled following the granting of Final Approval of the Settlement, include: (a) printing and mailing the *Notice of Proposed Class and Representative Action Settlement*, in English and Spanish (referred to as “Class Notice”); (b) receiving and processing Requests for Exclusion; (c) resolving disputes among Settlement Class Members regarding the number of Pay Periods recorded by Defendants during the Class Period, as stated on their individualized Class Notice; (d) calculating individual settlement award amounts; (e) processing and mailing settlement award checks; (f) handling tax withholdings as required by the Settlement and the law; (g) preparing, issuing and filing tax returns and other applicable tax forms; (h) managing the distribution of any unclaimed funds pursuant to the terms of the Settlement; and (i)

1 undertaking additional tasks as mutually agreed upon by the Parties or as ordered by the Court for Apex
2 to perform.

3 **CLASS DATA AND NOTICE PROCESS**

4 4. On April 17, 2026, Counsel for the Defendants provided Apex with the Class Data list,
5 comprising the names, Social Security numbers, last known mailing addresses, and the total number of
6 relevant Class and PAGA Pay Periods worked for 13,181 individuals. Apex reviewed & cleansed the
7 data for duplicates, discrepancies, and any potential missing information. Apex identified seven (7)
8 records that did not have any Class or PAGA Pay Periods. Defendants confirmed that these records
9 should be removed from the file. The Class List consisted of a total of 13,174 individuals.

10 5. On April 23, 2026, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content for
11 the Class Notice. Apex then generated a draft of the formatted Class Notice, which received approval
12 from the Parties' Counsel prior to mailing.

13 6. In preparation for the mailing process, all 13,174 names and addresses listed in the Class List
14 underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database
15 maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the
16 accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the Class
17 Notice. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If
18 an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Class Notice.
19 However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address
20 provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Class Notice.

21 7. On May 1, 2026, the Class Notice in English and Spanish was sent to all 13,174 individuals listed
22 in the Class List via U.S. First Class Mail. A true and correct copy of the Class Notice is attached as
23 **Exhibit A.**

24 **UNDELIVERABLE NOTICES, REMAILED NOTICES AND SKIP TRACING**

25 8. As of the date of this Declaration, our office received 1,782 returned Class Notices as
26 undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 1,782 returned Class Notices in an
27 attempt to acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Class Notice. This skip trace effort
28

1 resulted in obtaining 1,450 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Class Notices via
2 U.S. First Class Mail.

3 9. As of the date of this Declaration, 332 or 2.52% of the Class Notices have been considered
4 undeliverable as no updated address was found as a result of skip tracing.

5 **REQUESTS FOR EXCLUSION, OBJECTION(S) AND DISPUTE(S)**

6 10. The Response Deadline was June 30, 2026. An extended Response Deadline for Class Members
7 who received a remailed notice was July 15, 2026.

8 11. As of the date of this Declaration, Apex has received five (5) Requests for Exclusion from
9 Teneedsha Hendrix, Susana Aldaz, Christopher Henderson, Ken Kakutani and Paul Rosenberg. The
10 deadline for submitting a Request for Exclusion from the Settlement was June 30, 2026. A true and
11 correct copy of the Requests for Exclusion are attached as **Exhibit B**.

12 12. As of the date of this Declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
13 deadline for submitting a written objection to the Settlement was June 30, 2026.

14 13. As of the date of this Declaration, Apex has not received any disputes from Class Members. The
15 deadline for submitting a dispute was June 30, 2026.

16 14. As of the date of this Declaration, Apex will report 13,169 Participating Class Members,
17 constituting 99.95% of the Settlement Class.

18 **ALLOCATION OF GROSS SETTLEMENT AMOUNT**

19 15. The total number of Class Pay Periods worked by Participating Class Members during the Class
20 Period is 462,265. The Escalator Clause was not triggered.

21 16. The Net Settlement Amount available for the Class Member Fund to Participating Class
22 Members is estimated to be (\$3,753,714.89) and was calculated by subtracting the requested for Class
23 Counsel fees (\$2,122,875.00), the amount requested for litigation costs and expenses (\$23,415.11), the
24 requested Class Representative Service Award (\$15,000.00), the requested Settlement Administration
25 Costs (\$59,995.00), and the PAGA Penalties (\$400,000.00) from the Maximum Settlement Amount
26 (\$6,375,000.00).

27 17. Class Representative Kenton Samuel's estimated Individual Class Settlement Share is \$2,277.79,
28 and their estimated Individual PAGA Payment is \$5.37.

1 18. The *highest* Individual Class Settlement Share for a Participating Class Member is currently
2 estimated to be approximately \$3,532.32, the *average* Individual Class Settlement Share is currently
3 estimated to be approximately \$285.04, and the *lowest* Individual Class Settlement Share is currently
4 estimated to be approximately \$8.12. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

5 19. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$100,000.00) will be allocated to
6 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the Class settlement. Aggrieved Employees
7 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 5,118 Aggrieved Employees who worked a total of
8 142,955 Pay Periods during the PAGA Period.

9 20. The *highest* Individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is approximately \$106.33,
10 the *average* Individual PAGA Payment is approximately \$19.54, and the *lowest* Individual PAGA
11 Payment is approximately \$0.70.

12 **ADMINISTRATION COSTS**

13 21. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
14 and anticipated expenses, amount to \$59,995.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
15 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,
16 handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed
17 upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

18 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
19 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 29th day of July 2026,
20 in Irvine, California.

21
22 *Beth Paris*

23 Beth Paris
24
25
26
27
28

EXHIBIT A

Kenton Samuels v. WIS International, Inc., Chi Management Group LP, Crossmark, Inc. and Retail Services WIS Corp
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»

Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC» <<
«Full_Name»
«Address_1»
«City», «State» «Zip»

CALIFORNIA SUPERIOR COURT, COUNTY OF SACRAMENTO

*Kenton Samuels, on behalf of himself, all others similarly situated, and on behalf of the general public, Plaintiff, v. WIS International, Inc.;
CHI Management Group LP; Crossmark, Inc., Defendants*
Case No. 23CV012186 (Consolidated with Case No. 24CV000311) (“Complaints” or “Actions”)

NOTICE OF PROPOSED CLASS AND REPRESENTATIVE 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 current and former non-exempt California employees who worked for Retail Services WIS Corp, dba WIS International, Inc.; CHI Management Group LP; and/or Crossmark, Inc. (“Defendants”) in California at any time from November 22, 2019, through June 7, 2025.

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

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

All current and former non-exempt California employees who worked for any of the Defendants in California during the Class Period. The Class Period is November 22, 2019, through June 7, 2025.

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.

The proposed Settlement has two main parts: (1) a class settlement requiring Defendants to fund Individual Class Settlement Shares, and (2) a PAGA settlement requiring Defendants to fund Individual PAGA Settlement Shares and pay penalties to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”).

Based on Defendants’ records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Settlement Share is estimated to be \$«Est_Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Settlement Share is estimated to be \$«Est_PAGA_PMT»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. If no amount is stated for your Individual PAGA Settlement Share, then according to Defendants’ records you are not eligible for an Individual PAGA Settlement Share under the Settlement because you didn’t work any pay periods during the PAGA Period. The PAGA Period is November 6, 2022, through June 7, 2025.

The above estimates are based on Defendants’ records showing that **you worked «Class_Pay_Periods» Class Pay Periods** during the Class Period (the Class Period is November 22, 2019 through June 7, 2025) and **you worked «PAGA_Pay_Periods» PAGA Pay Periods** during the PAGA Period (the PAGA Period is November 6, 2022 through June 7, 2025). If you believe that you worked more pay periods during either period, you can submit a dispute by the deadline date. See Section 10 of this Notice.

WHAT INFORMATION IS IN THIS NOTICE

1. Why Have I Received This Notice?	Page 2
2. What Is This Case About?	Page 2
3. Am I a Class Member? Am I a PAGA Employee?	Page 2
4. How Does This Class and Representative Action Settlement Work?	Page 2
5. Who Are the Attorneys Representing the Parties?	Page 3
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 4
9. How Does This Settlement Affect My Rights?	Page 4
10. How Much Can I Expect to Receive From This Settlement?	Page 5
11. How Will the Attorneys for the Class and the Class Representatives Be Paid?	Page 6
12. What Do I Do If I Need More Information or Have Questions?	Page 6

1. Why Have I Received This Notice?

Defendants' 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 November 22, 2019, through June 7, 2025 (this time period is referred to as the "Class Period"). If you worked for any of the Defendants in California at some time during the Class Period, you may be entitled to money under this settlement. This Notice provides you with basic information about the case and advises you of your options with regard to the settlement.

A Preliminary Approval Hearing was held on April 3, 2026, at 9:00 a.m., in the California Superior Court, County of Sacramento. The Court conditionally certified the Class for settlement purposes only and directed that you receive this Notice.

2. What Is This Case About?

A class action complaint was filed by Plaintiff Kenton Samuels on November 22, 2023, in Sacramento County Superior Court (Case No. 23CV012186). On January 10, 2024, Plaintiff filed a First Amended Complaint in the class action.

On October 31, 2023, Plaintiff Kenton Samuels provided notice to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA") in accordance with the Private Attorneys General Act of 2004 ("PAGA"). On January 9, 2024, Plaintiff submitted a second letter to the LWDA. Thereafter, on January 10, 2024, Plaintiff filed a complaint against Defendants alleging violations of the PAGA in Sacramento County Superior Court (Case No. 24CV000311). On March 11, 2026, Plaintiff Kenton Samuels submitted a third letter to the LWDA.

On April 3, 2026, Plaintiff Kenton Samuels filed a Second Amended Complaint. Plaintiff's Second Amended Complaint alleges that Defendants failed to pay all regular and minimum wages, failed to pay all overtime wages, failed to provide lawful meal periods, failed to provide lawful rest periods, knowingly and intentionally failed to provide employees with accurate itemized wage statements, and failed to reimburse for all necessary business expenses. The complaint further alleges that Defendants violated the Unfair Competition Law and PAGA.

Defendants deny the allegations of wrongdoing asserted in the complaints filed by Plaintiff. Defendants contend that they complied with all applicable laws. Defendants deny that any monetary or other relief is owed to the Class Members.

The Court has not made any determination as to whether the claims advanced by Plaintiff have any merit. In other words, the Court has not determined whether any laws have been violated, nor has it decided in favor of Plaintiff or Defendants; 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.

3. Am I a Class Member? Am I a PAGA Employee?

You are a Class Member if you worked for any of the Defendants as a non-exempt employee in California at any time from November 22, 2019, through June 7, 2025.

You are a PAGA Employee if you worked for any of the Defendants as a non-exempt employee in California at any time from November 6, 2022, through June 7, 2025.

4. How Does This Class and Representative Action Settlement Work?

Plaintiff brought the Actions on behalf of himself and all other similarly situated individuals who worked for any of the Defendants as current and former non-exempt employees in California at any time from November 22, 2019, through June 7, 2025. Plaintiff and these other individuals comprise a "Class" and are "Class Members." Plaintiff also brought the Actions on behalf of himself and all other similarly situated individuals who worked for any of the Defendants as current and former non-exempt employees in California at any time from November 6, 2022, through June 7, 2025. Plaintiff and these other individuals comprise the "PAGA Employees." The settlement of the Actions resolves the Released Class 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. The settlement of the Actions also resolves the Released PAGA Claims of all PAGA Employees, as defined in the Settlement Agreement and Final Judgment.

The Court must also review the terms of the settlement and determine if it is fair and reasonable to the Class. On April 21, 2026, the Court directed that you receive this Notice.

The Court will hold a Final Fairness Hearing concerning the proposed settlement on August 28, 2026, at 9:00 a.m., in Department 8A before Judge Jill Talley, located at 500 G Street, Sacramento, California 95814. The date of the Final Approval Hearing may change without further notice to the Class. You are advised to check the Court's website (instructions on accessing this site are provided in Section 12 of this Notice) to confirm that the date has not been changed. You do not need to, but may, attend the Final Approval Hearing remotely by using the following Zoom link or telephone number:

To join by Zoom link: <https://saccourt-ca.gov.zoomgov.com/j/16108301121>

To join by phone: (833) 568-8864 / ID: 16108301121

5. Who Are the Attorneys Representing the Parties?

Attorneys for Plaintiff and the Class ("Class Counsel")	Attorneys for Defendant Retail Services WIS Corp.
MARA LAW FIRM, PC David Mara dmara@maralawfirm.com Jill Vecchi jvecchi@maralawfirm.com Carter Cordura ccordura@maralawfirm.com 3160 Camino Del Rio South, Suite 207 San Diego, California 92108 Telephone: (619) 234-2833	LITTLER MENDELSON, P.C. Jody A. Landry Christina H. Hayes Sarah R. Boxer 501 W. Broadway, Suite 900 San Diego, California 92101-3577 Telephone (619) 232-0441
	Attorneys for Defendants CHI Management Group, LP and Crossmark, Inc.
	SHEPPARD, MULLIN, RICHTER, & HAMPTON LLP Stephen E. Fox 2200 Ross Ave., Suite 2400 Dallas, TX 75201 Phone: (469) 391-7400 Lauren J. Blaes 650 Town Center Dr., 10th Floor Costa Mesa, CA 92626 Phone: (714) 513-5100

The Court has decided that Mara Law Firm, PC, is 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 own 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 may receive a payment from the Settlement. You will be bound to the release of claims as defined in the Settlement Agreement and the Final Judgment.
- **OPT OUT:** If you do not want to participate as a Class Member, you may "opt out," which will remove you from the Class. If the Court grants final approval of the Settlement, you will not receive an Individual Class Settlement Share and you will not release the Released Parties for the Released Class Claims. If you are a PAGA Employee, you will still receive a portion of the PAGA Payment, even if you opt-out of the class portion of the settlement and will still remain bound by the Released PAGA Claims.
- **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 class portion of the Settlement, you must mail a written Request for Exclusion to the Settlement Administrator. The written request for exclusion must: (a) contain your full name, address, and the last four digits of your Social Security number; (b) be signed and dated by you; (c) reference the Actions by name and case number (*Kenton Samuels v. WIS International, Inc., et al.*; Case Numbers 23CV012186 and 24CV000311); (d) contain a statement clearly indicating that you are submitting a request to be excluded from the Settlement.; and (e) be postmarked on or before June 30, 2026.

If the Court approves the Settlement at the Final Approval Hearing, the Court will enter a Judgment. If you do not opt out of the Settlement, the Judgment will bind you to the terms of the Settlement. If you are a PAGA Employee, you will receive a portion of the PAGA Payment, even if you opt out of the class portion 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 June 30, 2026. The objection must include: (1) your full name, address, the last four digits of your Social Security number, and your signature; (2) the case name and number (*Kenton Samuels v. WIS International, Inc., et al.*; Case Numbers 23CV012186 and 24CV000311); (3) the factual and legal basis, with supporting documents, if any, on which the objection is based; (4) whether you are represented by an attorney and must provide the contact information of any such attorney; and (5) whether you plan to appear at the Final Approval Hearing.

Class Members may alternatively appear at the Final Approval Hearing, either in person or through the objector's own counsel. Class Members may appear and object at the Final Approval Hearing as an alternative to submitting a written objection.

If the Court rejects the objection, the objector 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 fully, finally, and forever release, settle, compromise, relinquish, and discharge on behalf of themselves and their respective past, present, and future representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, and each and all of them Defendants and the Released Parties¹ from the Released Class Claims, which are: all claims, debts, liabilities, demands, actions, or causes of action under state, federal or local law, whether statutory, common law or administrative, that were alleged in the Actions and/or LWDA Notices or that reasonably could have been alleged based on the factual and/or legal allegations in the Actions and/or LWDA Notices, including but not limited to failure to pay all wages owed, including minimum wage, straight time compensation, overtime compensation, double-time compensation, reporting time compensation, split shift premiums, and interest, whether due to alleged off the clock work, alleged unpaid travel time, failure to correctly calculate the regular rate of pay or any other theory of liability for the underpayment of wages; rounding and/or manipulation of time records; the calculation of the regular rate of pay; failure to provide proper meal periods or pay premiums at the regular rate of pay in lieu thereof; failure to provide proper rest breaks or failure to pay premiums at the regular rate of pay in lieu thereof; failure to reimburse expenses; illegal deductions; failure to timely pay wages at the time of separation of employment; failure to timely pay wages during employment; failure to properly pay sick pay, including failure to pay at the regular rate of pay; failure to properly pay vacation pay; failure to provide accurate wage statements; failure to maintain accurate records, including payroll records and records of hours worked and meal periods; failure to provide notice pursuant to Labor Code section 2810.5; failing to properly implement an alternative workweek schedule; unfair business practices; penalties, including but not limited to recordkeeping penalties, wage statement penalties, minimum wage penalties, and waiting-time penalties; all claims arising under California Labor Code Sections 98, 200, 201-203, 204, 204(b), 210, 218, 218.5, 221, 222, 223, 224, 225.5, 226, 226.2, 226.3, 226.6, 226.7, 227.3, 233, 246, 248.2, 248.6, 256, 510, 511, 512, 515, 551, 552, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1175, 1182.12, 1194, 1194.2, 1194.3, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2800, 2802, 2810.5, 2698 et seq., and 2699 et seq.); claims for violations of the provisions of the applicable Wage Orders of the California Industrial Welfare Commission that were alleged in the Actions and/or LWDA Notices or that reasonably could have been alleged based on the factual and/or legal allegations in the Actions and/or LWDA Notices, including, without limitation, Wage Orders 1-2001, 4-2001; claims for violations of California Business and Professions Code Section 17200, et seq. for the underlying claims that were alleged in the Actions and/or LWDA Notices or that reasonably could have been alleged based on the factual and/or legal allegations in the Actions and/or LWDA Notices; 8 CCR Sections 11040, 11110, and 3395; California Code of Civil Procedure Section 1021.5; and claims for violations of the Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. Section 201, et seq. that reasonably could have been alleged based on the factual and/or legal allegations in the Actions and/or LWDA Notices; claims for the attorney's fees and costs incurred in the prosecution of the Actions on behalf of the Class Members; any other claims, remedies, penalties, or interest that could have been pled based on the facts alleged in the Actions; and all claims that Plaintiff and/or the Class Members may have against the Released Parties relating to: (i) the payment, taxation, and allocation of attorney's fees and costs to Class Counsel pursuant to this Settlement Agreement; and (ii) the payment, taxation, and allocation of Plaintiff's Service Award pursuant to this Settlement Agreement.

Additionally, PAGA Employees will be bound by the Final Judgment and will fully, finally, and forever release, settle, compromise, relinquish, and discharge on behalf of themselves and their respective past, present, and future representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, and each and all of them the Released Parties from the Released PAGA Claims. The Released PAGA Claims are: All claims, actions, and causes of action for civil penalties, attorneys' fees, costs or interest arising under the Private Attorneys General Act, California Labor Code Section 2698, et seq. that were alleged or that reasonably could have been alleged in the Actions and/or the LWDA Notices based on the factual allegations and legal theories contained in the Actions and/or the LWDA Notices, including but not limited to, all claims for PAGA penalties concerning failure to pay all wages owed, including minimum wage, straight time compensation, overtime compensation, double-time compensation, reporting time compensation, split shift premiums, and interest, whether due to alleged off the clock work, alleged unpaid travel time, failure to correctly calculate the regular rate of pay or any other theory of liability for the underpayment of wages; rounding and/or manipulation of time records; the calculation of the regular rate of pay; failure to provide proper meal periods or pay premiums at the regular rate of pay in lieu thereof; failure to provide proper rest breaks or failure to pay premiums at the regular rate of pay in lieu thereof; failure to reimburse expenses; illegal deductions; failure to timely pay wages at the time of separation of employment; failure to

¹ "Released Parties" mean Retail Services WIS Corp, dba WIS International, Crossmark, Inc., CHI Management Group, LP, and each of their past, present, and future parents, subsidiaries (direct or indirect), affiliates, related organizations, predecessors, successors, assigns, owners, agents, officers, directors, partners, trustees, representatives, shareholders, stockholders, fiduciaries attorneys, equity sponsors, related companies/corporations and/or partnerships, divisions, consultants, joint venturers, joint employers, clients/customers, employees, insurers, alter-egos, and affiliated organizations, and all of their respective past, present and future employees, directors, officers, agents, attorneys, stockholders, fiduciaries, parents, subsidiaries, and assigns.

timely pay wages during employment; failure to properly pay sick pay, including failure to pay at the regular rate of pay; failure to properly pay vacation pay; failure to provide accurate wage statements; failure to provide notice pursuant to Labor Code section 2810.5; failing to properly implement an alternative workweek schedule; failure to maintain accurate records, including payroll records and records of hours worked and meal periods; penalties, including but not limited to recordkeeping penalties, wage statement penalties, minimum wage penalties, and waiting-time penalties; and including without limitation any and all potential claims for penalties recoverable under PAGA predicated upon Labor Code sections 98, 200, 201-203, 204, 204(b), 210, 218, 218.5, 221, 222, 223, 224, 225.5, 226, 226.2, 226.3, 226.6, 226.7, 227.3, 233, 246, 248.2, 248.6, 256, 510, 511, 512, 515, 551, 552, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1175, 1182.12, 1194-1197.1, 1198, 1199, 2800, 2802, 2810.5, and 2699 et. seq.; claims for violations of the provisions of the applicable Wage Order(s) that were alleged in the Actions and/or LWDA Notices or that reasonably could have been alleged based on the factual and/or legal allegations in the Actions and/or LWDA Notices, including, without limitation, Wage Orders 1-2001, 4-2001; 8 CCR Sections 11040, 11110, and 3395; California Code of Civil Procedure Section 1021.5; claims for the attorney's fees and costs incurred in the prosecution of the Actions on behalf of the PAGA Employees; all claims that Plaintiff, State of California and PAGA Employees may have against the Released Parties relating to the payment, and allocation of attorney's fees and costs to Plaintiff's Counsel pursuant to this Settlement Agreement; and any other PAGA penalty claims whatsoever alleged in the Actions or LWDA Notices, whether known or unknown, during the PAGA Period.

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

The total maximum amount that Defendants could be required to pay under this Agreement shall be up to but no more than \$6,375,000.00 ("Maximum Settlement Amount").

A. Deductions from the Settlement

The "Net Settlement Amount" or "NSA" means the portion of the Maximum Settlement Amount minus the sum of (1) the Class Representative Service Award to the named Plaintiff in an amount not to exceed \$15,000.00 for prosecution of the Actions, risks undertaken for the payment of attorneys' fees and costs, and a broader release of claims; (2) the Settlement Administration Costs to the Settlement Administrator in an amount estimated to be \$75,000.00; and (3) payment to Class Counsel in an amount not to exceed 33.33% of the Maximum Settlement Amount \$2,122,875.00 for attorneys' fees and an amount not to exceed \$30,000.00 for litigation costs. All of these payments are subject to Court approval. Out of the Net Settlement Amount, \$400,000.00 is designated as the PAGA Payment. The LWDA will be paid 75% of the PAGA Payment. The remaining 25% of the PAGA Payment ("PAGA Employee Fund") will be paid to PAGA Employees as set forth in the Settlement. The remainder of the Net Settlement Amount ("Class Member Fund"), will be paid to the Participating Class Members as outlined in the Settlement.

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. These Class Members are referred to as "Participating Class Members." Participating Class Members will receive a pro-rated share of the Class Member Fund, less applicable withholdings, based on their Class Pay Periods. Class Pay Periods means the number of pay periods worked by the Class Member during the Class Period in California. After preliminary approval, the Class Pay Period value will be established by dividing the Class Member Fund by all Class Pay Periods actually worked by the Class Members during the Class Period. The Class Pay Periods actually worked by Class Members during the Class Period will be determined by Defendants' payroll records. The estimated Individual Class Settlement Share for each Class Member will be determined by multiplying the Class Pay Period value by each Class Member's individual Class Pay Periods. The Class Pay Period value will be recalculated after final approval to account for any opt-outs. After final approval, the Class Pay Period value will be established by dividing the Class Member Fund by all Class Pay Periods actually worked by the Participating Class Members during the Class Period. The Class Pay Periods actually worked by Participating Class Members during the Class Period will be determined by Defendants' payroll records. The Individual Class Settlement Share for each Participating Class Member will be determined by multiplying the Class Pay Period value by each Participating Class Member's individual Class Pay Periods.

C. How Individual PAGA Payments are Calculated

If you are a PAGA Employee under the settlement, you will also receive a portion of the PAGA Employee Fund. Pursuant to PAGA, the LWDA will receive a payment of \$300,000.00 (75% of the \$400,000.00 total PAGA Payment). The remaining \$100,000.00 is the "PAGA Employee Fund." PAGA Employees will receive a pro-rated share of the PAGA Employee Fund based on their PAGA Pay Periods. PAGA Pay Periods means the number of pay periods actually worked by the PAGA Employee during the PAGA Period in California and excluding the time period for RSW employees covered by the settlement in *Schlosser v. Retail Services WIS Corp*, Sacramento Superior Court Case No. 23CV002756, and the pay periods for CROSSMARK and CHI employees covered by the settlement in *Sgontz v. Crossmark, Inc.*, Orange County Superior Court Case No. 30-2021-01204377-CU-OE-CXC. Each PAGA Employees' pro rata share of the PAGA Employee Fund will be determined by converting the PAGA Employee Fund into a PAGA Pay Period value. The PAGA Pay Period value will be established by dividing the PAGA Employee Fund by all PAGA Pay Periods as determined by Defendants' payroll records. The Individual PAGA Settlement Share for each PAGA Employee will be determined by multiplying the PAGA Pay Period value by each PAGA Employee's individual PAGA Pay Periods. All Individual PAGA Settlement Share payments are for penalties and will be reported on IRS 1099 forms. PAGA Employees will assume full responsibility and liability for the payment of taxes due on such awards, if any.

D. Your Estimated Settlement Payment

Although your exact share of the Class Member Fund as a Class Member cannot be precisely calculated until after the time during which individuals may seek exclusion from the Settlement concludes, based upon the calculation above, your approximate share of the Class Member Fund, is as follows: \$«Est_Class_PMT», less taxes. This is based on the Class Data which shows you worked «Class_Pay_Periods» Class Pay Periods during the period of November 22, 2019, through June 7, 2025.

If you are also a PAGA Employee, you will receive a share of the PAGA Employee Fund. Based upon the calculation above, your approximate share of the PAGA Employee Fund is as follows: \$ «Est_PAGA_PMT». This is based on the Class Data which shows you worked «PAGA_Pay_Periods» PAGA Pay Periods during the period of November 6, 2022, through June 7, 2025.

If you believe the number of Class Pay Periods or PAGA Pay Periods attributed to you is incorrect, you must submit a dispute to the Settlement Administrator no later than June 30, 2026. The dispute must: (a) contain your full name, address, and the last four digits of your Social Security number; (b) be signed and dated by you; (c) reference the Actions by name and case number (*Kenton Samuels v. WIS International, Inc., et al.*; Case Numbers 23CV012186 and 24CV000311); (d) contain a statement clearly indicating that you dispute the number of pay periods that are credited to you and the number of pay periods that you claim should be credited to you; and (e) attach supporting documentation, if any, that you may have.

E. Tax Treatment of Your Settlement Payments

Fifteen percent (15%) of each Individual Class Settlement Share is intended to settle each Class Member's claims for unpaid wages (the "Wage Component"). The Wage Component will be reduced by applicable payroll tax withholdings and deductions. Defendants' share of legally required payroll taxes for the Wage Component will be calculated by the Settlement Administrator and paid by Defendants separately from the Maximum Settlement Amount. The Settlement Administrator will issue an IRS Form W-2 to each Participating Class Member with respect to the Wage Component of his/her Individual Class Settlement Share.

Eighty-five percent (85%) of the Individual Class Settlement Share is intended to settle each Class Member's claims for interest, penalties, and other non-wage damages. The Non-Wage Component 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 Component of his/her Individual Class Settlement Share.

If you are a PAGA 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 PAGA Employee an IRS Form 1099 with respect to his/her Individual PAGA Settlement Share.

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

Please note that you must cash or deposit your settlement check within 180 calendar days after the check is mailed to you. If your check was lost or misplaced or you have changed your address, please contact the Settlement Administrator at 1-800-355-0700. All funds associated with the Individual Settlement Share checks returned as undeliverable and funds associated with those checks remaining uncashed shall escheat to the California Controller's Unclaimed Property Fund in the name of the Class Member.

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

The attorneys for Plaintiff and the Class will be paid from the Maximum Settlement Amount. Subject to Court approval, the attorneys for Plaintiff and the Class shall be paid an amount not to exceed 33.33% of the Maximum Settlement Amount (\$2,122,875.00) for attorney fees and up to \$30,000.00 for litigation costs.

Defendants have paid all of their own attorneys' fees and costs.

Plaintiff will also be paid, subject to Court approval, an amount not to exceed \$15,000.00, 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 broader release of claims.

12. What do I do if I Need More Information or Have Questions?

This Notice summarizes the proposed settlement. You can receive a copy of the settlement agreement by accessing the Court docket in this case through the Court's website at <https://www.saccourt.ca.gov/indexes/new-portal-info.aspx> and creating an account. Once you have created an account, access the Public Portal at <https://prod-portal-sacramento-ca.journaltech.com/public-portal/?q=Home>. Then, click "Searches." On the next page, select "Case Number Search." Enter the Case Number "23CV012186" on the next page. You can also obtain the Court docket or by visiting the office of the Court at 500 G Street, Sacramento, California 95814 between 8:30 a.m. and 4:00 p.m., Monday through Friday, excluding Court holidays.

You may also contact the Settlement Administrator at 1-800-355-0700 or write to ***Kenton Samuels v. WIS International, Inc., et al.*** Settlement Administrator, PO Box 54668, Irvine, CA 92619.

All inquiries by Class Members regarding this Notice of Class Action Settlement and/or the Settlement should be directed to Class Counsel or the Settlement Administrator.

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

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALIFORNIA, CONDADO DE SACRAMENTO

Kenton Samuels, en nombre propio, de todos los demás en situación similar y en nombre del público en general, Demandante, contra WIS International, Inc.; CHI Management Group LP; Crossmark, Inc., Demandados

Caso Número 23CV012186 (Consolidado con el Caso Número 24CV000311) ("Denuncias" o "Demandas")

AVISO DE PROPUESTA DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y REPRESENTATIVA

Un tribunal autorizó este aviso. Esto no es una solicitud.

Esto no es una demanda en su contra y usted no está siendo demandado.

Sin embargo, sus derechos legales se ven afectados por el hecho de que usted actúe o no.

Para: Todos los empleados actuales y pasados no exentos de California que trabajaron para Retail Services WIS Corp, dba WIS International, Inc.; CHI Management Group LP; y/o Crossmark, Inc. ("Demandados") en California en cualquier momento desde el 22 de noviembre de 2019 hasta el 7 de junio de 2025.

El Tribunal Superior de California, Condado de Sacramento, ha otorgado la aprobación preliminar de un acuerdo propuesto ("Acuerdo") relativo a las demandas antes mencionadas. Dado que sus derechos pueden verse afectados por este Acuerdo, es importante que lea detenidamente este Aviso de Propuesta de Acuerdo de Demanda Colectiva y Representativa ("Aviso").

El Tribunal ha certificado la siguiente clase a efectos de conciliación ("Clase" o "Miembros de Clase"):

Todos los empleados actuales y pasados no exentos de California que trabajaron para cualquiera de los Demandados en California durante el Período de Clase. El Período de Clase es del 22 de noviembre de 2019 al 7 de junio de 2025.

El propósito de este Aviso es brindar una breve descripción de las reclamaciones alegadas en la Demanda, de los términos clave del Acuerdo y de sus derechos y opciones respecto del mismo.

PUEDE TENER DERECHO A RECIBIR DINERO EN VIRTUD DE UN ACUERDO EN UNA DEMANDA COLECTIVA. LEA ESTE AVISO DETENIDAMENTE; LE INFORMA SOBRE SUS DERECHOS LEGALES.

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un acuerdo colectivo que exige a los Demandados financiar las Partes Individuales del Acuerdo Colectivo, y (2) un acuerdo de PAGA que exige a los Demandados financiar las Partes Individuales del Acuerdo de PAGA y sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Según los registros de los Demandados y las suposiciones actuales de las Partes, **su Parte Individual del Acuerdo Colectivo se estima en \$«Est_Class_PMT» (menos retención) y su Parte Individual del Acuerdo de PAGA se estima en \$«Est_PAGA_PMT»**. La cantidad real que usted reciba probablemente será diferente y dependerá de varios factores. Si no se indica ninguna cantidad para su parte individual del acuerdo PAGA, entonces, según los registros de los demandados, usted no es elegible para una parte individual del acuerdo PAGA en virtud del acuerdo porque no trabajó ningún período de pago durante el período PAGA. El período PAGA es del 6 de noviembre de 2022 al 7 de junio de 2025.

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de los Demandados que muestran que **trabajó «Class_Pay_Periods» Períodos de Pago de Clase** durante el Período de Clase (este comprende del 22 de noviembre de 2019 al 7 de junio de 2025) y **trabajó «PAGA_Pay_Periods» Períodos de Pago de PAGA** durante el Período de PAGA (este comprende del 6 de noviembre de 2022 al 7 de junio de 2025). Si cree que trabajó más períodos de pago de los previstos en cualquiera de los dos períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 10 de este Aviso.

¿QUÉ INFORMACIÓN CONTIENE ESTE AVISO?

1. ¿Por qué he recibido este aviso?.....	Página 7
2. ¿De qué trata este caso?.....	Página 8
3. ¿Soy Miembro de Clase? ¿Soy Empleado PAGA?	Página 8
4. ¿Cómo funciona este Acuerdo de Demanda Colectiva y Representativa?	Página 8
5. ¿Quiénes son los abogados que representan a las Partes?	Página 9
6. ¿Cuáles son mis opciones?	Página 9
7. ¿Cómo optar por no participar o excluirse de este Acuerdo?	Página 9
8. ¿Cómo objetar al Acuerdo?	Página 9
9. ¿Cómo afecta este Acuerdo a mis derechos?.....	Página 10
10. ¿Cuánto puedo recibir de este Acuerdo?	Página 11
11. ¿Cómo se les pagará a los Abogados de la Clase y a los Representantes de Clase?.....	Página 12
12. ¿Qué debo hacer si necesito más información o tengo preguntas?.....	Página 12

1. ¿Por qué he recibido este aviso?

Los registros de los Demandados indican que podría ser Miembro de Clase. El acuerdo resolverá todas las Reclamaciones Exoneradas de los Miembros de Clase, tal como se describe en la Sección 9, desde el 22 de noviembre de 2019 hasta el 7 de junio de 2025 (este periodo se denomina "Período de Clase"). Si trabajó para alguno de los Demandados en California en algún momento durante el Período de Clase, es posible que tenga derecho a una compensación económica en virtud de esta conciliación. Este aviso proporciona información básica sobre el caso e informa sobre las opciones que tiene respecto a la conciliación.

El 3 de abril de 2026, a las 9:00 a. m., se celebró una Audiencia Preliminar de Aprobación en el Tribunal Superior de California del Condado

de Sacramento. El Tribunal certificó la demanda colectiva de forma condicional, únicamente a efectos de conciliación, y ordenó que recibiera este Aviso.

2. ¿De qué trata este caso?

El Demandante Kenton Samuels presentó una demanda colectiva el 22 de noviembre de 2023 ante el Tribunal Superior del Condado de Sacramento (Caso Número 23CV012186). Luego, el 10 de enero de 2024, presentó una Primera Demanda Enmendada en la demanda colectiva.

El 31 de octubre de 2023, Kenton Samuels notificó a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral (“LWDA”) de conformidad con la Ley de Acción Privada del Fiscal General de 2004 (“PAGA”). El 9 de enero de 2024 presentó una segunda carta a la LWDA. Posteriormente, el 10 de enero de 2024, el Demandante presentó una demanda contra los Demandados, alegando violaciones de la PAGA ante el Tribunal Superior del Condado de Sacramento (Caso Número 24CV000311). El 11 de marzo de 2026, el Demandante Kenton Samuels presentó una tercera carta a la LWDA.

El 3 de abril de 2026, presentó una Segunda Demanda Enmendada. La Segunda Demanda Enmendada del Demandante alega que los Demandados no pagaron todos los salarios regulares y mínimos, no pagaron todos los salarios por horas extra, no proporcionaron períodos de comida legales, no proporcionaron períodos de descanso legales, no proporcionaron, a sabiendas e intencionalmente, a los empleados estados de cuenta de salarios detallados y precisos, y no reembolsaron todos los gastos comerciales necesarios. La demanda alega además que los Demandados violaron la Ley de Competencia Desleal y la Ley PAGA.

Los Demandados niegan las acusaciones de irregularidades formuladas por el Demandante en las demandas. Los Demandados sostienen que cumplieron con todas las leyes aplicables. También niegan que se deba a los Miembros de Clase algún tipo de compensación monetaria o de otro tipo.

El Tribunal no se ha pronunciado sobre si las alegaciones presentadas por el Demandante tienen fundamento. En otras palabras, el Tribunal no ha determinado si cualquier se han infringido leyes, ni ha dictado sentencia a favor del Demandante ni de los Demandados; en cambio, ambas partes acordaron resolver la demanda sin tomar una decisión ni admitir quién tiene razón o quién está equivocado. Al aceptar resolver la demanda mediante un acuerdo, todas las partes evitan los riesgos y costos de un juicio.

3. ¿Soy Miembro de Clase? ¿Soy Empleado PAGA?

Usted es un Miembro de Clase si trabajó para cualquiera de los Demandados como empleado no exento en California en cualquier momento entre el 22 de noviembre de 2019 y el 7 de junio de 2025.

Usted es un Empleado PAGA si trabajó para cualquiera de los Demandados como empleado no exento en California en cualquier momento entre el 6 de noviembre de 2022 y el 7 de junio de 2025.

4. ¿Cómo funciona este Acuerdo de Demanda Colectiva y Representativa?

El Demandante interpuso las Demandas en nombre propio y de todas las demás personas en situación similar como empleados actuales y anteriores no exentos de los Demandados en California en cualquier momento entre el 22 de noviembre de 2019 y el 7 de junio de 2025. El Demandante y estas otras personas conforman una “Clase” y son “Miembros de Clase”. El Demandante también interpuso las demandas en nombre propio y de todas las demás personas en situación similar que trabajaron para cualquiera de los Demandados como empleados actuales y pasados no exentos en California en cualquier momento entre el 6 de noviembre de 2022 y el 7 de junio de 2025. El Demandante y estas otras personas conforman los “Empleados PAGA”. El acuerdo alcanzado en las Demandas resuelve las Reclamaciones Exoneradas de Clase de todos los Miembros de Clase, según se definen en el Acuerdo de Conciliación y la Sentencia Firme, excepto aquellos que se excluyan de la Clase, solicitando ser excluidos de la manera establecida a continuación. La resolución de las Demandas también resuelve las Reclamaciones Exoneradas de PAGA de todos los Empleados PAGA, según se definen en el Acuerdo de Conciliación y en la Sentencia Final.

El Tribunal también debe revisar los términos de la conciliación y determinar si son justos y razonables para la Clase. El 21 de abril de 2026, el Tribunal ordenó que usted recibiera este aviso.

El Tribunal celebrará una Audiencia Final de Equidad sobre el acuerdo propuesto el 28 de agosto de 2026 a las 9:00 a. m., en el Departamento 8A ante la Jueza Jill Talley, ubicado en 500 G Street, Sacramento, California 95814. La fecha de la Audiencia de Aprobación Definitiva puede cambiar sin previo aviso a la Clase. Se recomienda consultar el sitio web del Tribunal (las instrucciones para acceder se proporcionan en la Sección 12 de este Aviso) para confirmar que la fecha no ha cambiado. No es necesario, pero puede asistir de forma remota utilizando el siguiente enlace de Zoom o número de teléfono:

Para unirse a través del enlace de Zoom: <https://saccourt-ca.gov.zoomgov.com/j/16108301121>
Para unirse por teléfono: (833) 568-8864 / ID: 16108301121

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

Abogados del Demandante y de la Clase (“Abogados de la Clase”)	Abogados del Demandado Retail Services WIS Corp.
MARA LAW FIRM, PC David Mara dmara@maralawfirm.com Jill Vecchi jvecchi@maralawfirm.com Carter Cordura ccordura@maralawfirm.com 3160 Camino Del Río Sur, Suite 207 San Diego, California 92108 Teléfono: (619) 234-2833	LITTLER MENDELSON, PC Jody A. Landry Christina H. Hayes Sarah R. Boxer 501 W. Broadway, Suite 900 San Diego, California 92101.3577 Teléfono (619) 232-0441
	Abogados de los Demandados CHI Management Group, LP y Crossmark, Inc.
	SHEPPARD, MULLIN, RICHTER, & HAMPTON LLP Stephen E. Fox 2200 Avenida Ross, Suite 2400 Dallas, TX 75201 Teléfono: (469) 391-7400 Lauren J. Blaes 650 Town Center Dr., décimo piso Costa Mesa, CA 92626 Teléfono: (714) 513-5100

El Tribunal ha decidido que los abogados de Mara Law Firm, PC, están cualificados para representarle a usted y a todos los demás Miembros de Clase simultáneamente.

No necesita contratar a su propio abogado, ya que el equipo de Abogados de la Clase trabaja en su nombre. Pero si desea tener su propio abogado, puede contratar uno por su cuenta.

6. ¿Cuáles son mis opciones?

El propósito de este Aviso es informarle sobre el acuerdo propuesto y sobre sus opciones. Cada opción tiene sus propias consecuencias, que debe comprender antes de tomar una decisión. Sus derechos respecto de cada opción, así como los pasos a seguir para seleccionar cada una, 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 participar en este Acuerdo.

- **NO HAGA NADA:** Si no hace nada y el Tribunal otorga la aprobación definitiva del Acuerdo, es posible que reciba un pago por el mismo. Usted estará sujeto a la liberación de las reclamaciones conforme a lo establecido en el Acuerdo de Conciliación y en la Sentencia Definitiva.
- **EXCLUSIÓN:** Si no desea participar como Miembro de Clase, puede optar por no participar, lo que le excluirá de la Clase. Si el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo, usted no recibirá una Parte Individual del Acuerdo Colectivo y no exonerará a las Partes Liberadas de las Reclamaciones de Clase Exoneradas. Si usted es un Empleado PAGA, seguirá recibiendo una parte del Pago de PAGA, incluso si opta por no participar en la parte colectiva del acuerdo, y seguirá sujeto a las Reclamaciones Exoneradas de PAGA.
- **OBJETAR:** Puede presentar una objeción legal al acuerdo propuesto. Si desea presentar una objeción, no podrá excluirse de este caso.

7. ¿Cómo optar por no participar o excluirse de este Acuerdo?

Si no desea participar en la parte colectiva del Acuerdo, debe enviar por correo una Solicitud de Exclusión por escrito al Administrador del Acuerdo. La solicitud debe: (a) contener su nombre completo, dirección y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social; (b) estar firmada y fechada personalmente; (c) hacer referencia a las Demandas por nombre y número de caso (*Kenton Samuels v. WIS International, Inc., et al.*; Números de caso 23CV012186 y 24CV000311); (d) contener una declaración que indique claramente que está presentando una solicitud para ser excluido del Acuerdo; y (e) presentar sello postal a más tardar el 30 de junio de 2026.

Si el Tribunal aprueba el Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Definitiva, dictará una Sentencia. Si no se excluye, la Sentencia le vinculará a los términos del mismo. Si es un Empleado PAGA, recibirá una parte del pago correspondiente a dicha ley, incluso si decide no participar en la parte del acuerdo relativa a la demanda colectiva.

8. ¿Cómo objetar al Acuerdo?

Si es un Miembro de Clase que no opta por no participar en el Acuerdo, puede oponerse al mismo, personalmente o a través de un abogado, presentando su objeción por escrito, firmada, fechada y enviada por correo al Administrador del Acuerdo con sello postal a más tardar el 30 de junio de 2026. La objeción debe incluir: (1) su nombre completo, dirección, los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social y su firma; (2) el

nombre y número del caso (*Kenton Samuels v. WIS International, Inc., et al.*; Números de caso 23CV012186 y 24CV000311); (3) la base fáctica y legal, con los documentos de respaldo, si los hubiere, en la que se basa la objeción; (4) si está representado por un abogado y debe proporcionar la información de contacto de dicho abogado; y (5) si planea comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva.

Los Miembros de Clase también podrán comparecer en dicha audiencia, ya sea en persona o a través del abogado del objetor. Los Miembros de Clase podrán comparecer y presentar objeciones en la Audiencia de Aprobación Definitiva como alternativa a la presentación de una objeción por escrito.

Si el Tribunal rechaza la objeción, el objetor recibirá un pago de la Parte Individual del Acuerdo y quedará sujeto a los términos del Acuerdo.

9. ¿Cómo afecta este Acuerdo a mis derechos? ¿Cuáles son las Reclamaciones Exoneradas?

Si el acuerdo propuesto es aprobado por el Tribunal, este dictará una Sentencia Definitiva. Todos los Miembros de Clase que no opten por no participar en el Acuerdo quedarán sujetos a la Sentencia Definitiva del Tribunal y liberarán, transigirán, renunciarán y exonerarán plena, definitiva e irrevocablemente, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados, presentes y futuros, y de todos y cada uno de ellos, los Demandados y las Partes Liberadas¹ de las Reclamaciones Exoneradas de Clase, que son: todas las reclamaciones, deudas, responsabilidades, demandas, acciones o causas de acción bajo la ley estatal, federal o local, ya sean estatutarias, de derecho común o administrativas, que se alegaron en las Demandas y/o Avisos de LWDA o que razonablemente podrían haberse alegado con base en las alegaciones fácticas y/o legales en las Demandas y/o Avisos de LWDA, incluyendo pero no limitado a la falta de pago de todos los salarios adeudados, incluyendo el salario mínimo, la compensación por tiempo normal, la compensación por horas extras, la compensación por tiempo doble, la compensación por tiempo de presentación, las primas por turno dividido e intereses, ya sea debido a supuesto trabajo fuera del reloj, supuesto tiempo de viaje no pagado, falta de cálculo correcto de la tasa de pago regular o cualquier otra teoría de responsabilidad por el pago insuficiente de salarios; redondeo y/o manipulación de registros de tiempo; el cálculo de la tasa de pago regular; falta de proporcionar períodos de comida adecuados o pagar primas a la tasa de pago regular en lugar de los mismos; falta de proporcionar descansos adecuados o falta de pagar primas a la tasa de pago regular en lugar de los mismos; falta de deducciones ilegales; falta de pago oportuno de salarios al momento de la separación del empleo; falta de pago oportuno de salarios durante el empleo; falta de pago adecuado de la licencia por enfermedad, incluyendo la falta de pago a la tasa de pago regular; falta de pago adecuado de la licencia por vacaciones; falta de entrega de estados de cuenta de salarios precisos; falta de mantenimiento de registros precisos, incluyendo registros de nómina y registros de horas trabajadas y períodos de comida; falta de entrega de notificación de conformidad con la sección 2810.5 del Código Laboral; falta de implementación adecuada de un horario de semana laboral alternativo; prácticas comerciales desleales; sanciones, incluyendo, entre otras, sanciones por mantenimiento de registros, sanciones por estados de cuenta de salarios, sanciones por salario mínimo y sanciones por tiempo de espera; todas las reclamaciones que surjan en virtud de las Secciones 98, 200, 201-203, 204, 204(b), 210, 218, 218.5, 221, 222, 223, 224, 225.5, 226, 226.2, 226.3, 226.6, 226.7, 227.3, 233, 246, 248.2, 248.6, 256, 510, 511, 512, 515, 551, 552, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1175, 1182.12, 1194, 1194.2, 1194.3 del Código Laboral de California, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2800, 2802, 2810.5, 2698 y siguientes, y 2699 y siguientes); reclamaciones por violaciones de las disposiciones de las Órdenes Salariales aplicables de la Comisión de Bienestar Industrial de California que se alegaron en las Demandas y/o Avisos de LWDA o que razonablemente podrían haberse alegado con base en las alegaciones fácticas y/o legales en las Demandas y/o Avisos de LWDA, incluyendo, sin limitación, las Órdenes Salariales 1-2001, 4-2001; reclamaciones por violaciones de la Sección 17200 y sig., del Código de Negocios y Profesiones de California para las reclamaciones subyacentes que se alegaron en las Demandas y/o Avisos de LWDA o que razonablemente podrían haberse alegado con base en las alegaciones fácticas y/o legales en las Demandas y/o Avisos de LWDA; 8 CCR Secciones 11040, 11110 y 3395; Código de Procedimiento Civil de California Sección 1021.5; y reclamos por violaciones de la Ley de Normas Laborales Justas, 29 USC Sección 201, y sig., que razonablemente podrían haberse alegado con base en las alegaciones fácticas y/o legales en las Demandas y/o Avisos LWDA; reclamaciones por honorarios y costos de abogados incurridos en el procesamiento de las Demandas en nombre de los Miembros de Clase; cualquier otro reclamo, recurso, sanción o interés que podría haberse alegado con base en los hechos alegados en las Demandas; y todos los reclamos que el Demandante y/o los Miembros de Clase puedan tener contra las Partes Liberadas en relación con: (i) el pago, la tributación y la asignación de honorarios y costos de los Abogados de Clase de conformidad con este Acuerdo de Conciliación; y (ii) el pago, la tributación y la asignación del Incentivo por Servicio del Demandante de conformidad con este Acuerdo de Conciliación.

Además, los Empleados PAGA estarán sujetos a la Sentencia Final y liberarán, resolverán, transigirán, renunciarán y exonerarán plena, definitiva e irrevocablemente, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios pasados, presentes y futuros, y de todos y cada uno de ellos, las Partes Liberadas, de las Reclamaciones Exoneradas de PAGA. Las Reclamaciones Exoneradas de PAGA son: todas las reclamaciones, acciones y causas de acción por sanciones civiles, honorarios de abogados, costos o intereses que surjan bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General, Sección 2698 del Código Laboral de California, y siguientes, que se alegaron o que razonablemente podrían haberse alegado en las Demandas y/o los Avisos de LWDA con base en las alegaciones de hecho y teorías legales contenidas en las Demandas y/o los Avisos de LWDA, incluyendo, pero no limitado a, todas las reclamaciones por sanciones de PAGA relacionadas con la falta de pago de todos los salarios adeudados, incluyendo el salario mínimo, la compensación por tiempo normal, la compensación por horas extras, la compensación por tiempo doble, la compensación por tiempo de presentación, las primas por turno dividido e intereses, ya sea debido a supuesto trabajo fuera del reloj, supuesto tiempo de viaje no pagado, falta de cálculo correcto de la tasa de pago regular o cualquier otra teoría de responsabilidad por el pago insuficiente de salarios; redondeo y/o manipulación de registros de tiempo; el cálculo de la tasa de pago regular; falta de proporcionar períodos de comida adecuados o pagar primas a la tasa de pago regular en lugar de los mismos; falta de proporcionar descansos adecuados o falta de pago de primas a la tasa de pago regular

¹ “Partes Liberadas” significa Retail Services WIS Corp, dba WIS International, Crossmark, Inc., CHI Management Group, LP, y cada uno de sus padres, subsidiarias (directas o indirectas), afiliados, organizaciones relacionadas, predecesores, sucesores, cesionarios, propietarios, agentes, funcionarios, directores, socios, fideicomisarios, representantes, accionistas, fiduciarios, abogados, patrocinadores de capital, compañías/corporaciones relacionadas y/o sociedades, divisiones, consultores, empresas conjuntas, empleadores conjuntos, clientes/clientes, empleados, aseguradoras, alter egos y organizaciones afiliadas, y todos sus respectivos empleados, directores, funcionarios, agentes, abogados, accionistas, fiduciarios, padres, subsidiarias y cesionarios pasados, presentes y futuros.

en lugar de los mismos; falta de reembolso de gastos; deducciones ilegales; falta de pago oportuno de salarios al momento de la separación del empleo; falta de pago oportuno de salarios durante el empleo; falta de pago adecuado del pago por enfermedad, incluido el no pago a la tasa de pago regular; falta de pago adecuado del pago de vacaciones; falta de proporcionar estados de cuenta de salarios precisos; falta de proporcionar notificación de conformidad con la sección 2810.5 del Código Laboral; no implementar adecuadamente un horario de semana laboral alternativo; falta de mantener registros precisos, incluidos los registros de nómina y los registros de horas trabajadas y períodos de comida; sanciones, incluidas, pero no limitadas a, sanciones por mantenimiento de registros, sanciones por estados de cuenta de salarios, sanciones por salario mínimo y sanciones por tiempo de espera; e incluyendo sin limitación todas y cada una de las posibles reclamaciones de sanciones recuperables bajo PAGA basadas en las secciones 98, 200, 201-203, 204, 204(b), 210, 218, 218.5, 221, 222, 223, 224, 225.5, 226, 226.2, 226.3, 226.6, 226.7, 227.3, 233, 246, 248.2, 248.6, 256, 510, 511, 512, 515, 551, 552, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1175, 1182.12 del Código Laboral, 1194-1197.1, 1198, 1199, 2800, 2802, 2810.5 y 2699 y siguientes; reclamaciones por violaciones de las disposiciones de la(s) Orden(es) Salarial(es) aplicable(s) que se alegaron en las Demandas y/o Avisos de LWDA o que razonablemente podrían haberse alegado con base en las alegaciones fácticas y/o legales en las Demandas y/o Avisos de LWDA, incluyendo, sin limitación, las Órdenes Salariales 1-2001, 4-2001; Secciones 8 CCR 11040, 11110 y 3395; Sección 1021.5 del Código de Procedimiento Civil de California; reclamaciones por honorarios y costos de abogados incurridos en el procesamiento de las Demandas en nombre de los Empleados PAGA; todas las reclamaciones que el Demandante, el Estado de California y los Empleados PAGA puedan tener contra las Partes Liberadas en relación con el pago y la asignación de honorarios y costos de los Abogados del Demandante de conformidad con este Acuerdo de Conciliación; y cualquier otra reclamación de sanción de PAGA que se alegue en las Demandas o Avisos de LWDA, ya sea conocida o desconocida, durante el Período de PAGA.

10. ¿Cuánto puedo recibir de este Acuerdo?

El monto máximo total que los Demandados podrían estar obligados a pagar en virtud del presente Acuerdo será de hasta, pero no más de \$6,375,000.00 (“Monto Máximo del Acuerdo”).

G. Deducciones del Acuerdo

El “Monto Neto de Acuerdo” o “MNA” es la porción del Monto Máximo del Acuerdo menos la suma de (1) el Incentivo al Servicio del Representante de Clase al Demandante nombrado en un monto que no exceda los \$15,000.00 por el procesamiento de las Demandas, los riesgos asumidos para el pago de honorarios y costos de abogados, y una liberación más amplia de reclamaciones; (2) los Costos de Administración del Acuerdo para el Administrador del Acuerdo en un monto estimado de \$75,000.00; y (3) el pago a los Abogados de la Clase en un monto que no exceda el 33.33% del Monto Máximo del Acuerdo (\$2,122,875.00) para honorarios y un monto que no exceda los \$30,000.00 para costos de litigio. Todos estos pagos están sujetos a la aprobación del Tribunal. Del Monto Neto del Acuerdo, \$400,000.00 se destinan al Pago de PAGA. La LWDA recibirá el 75% de este pago. El 25% restante (“Fondo de Empleados PAGA”) se pagará a los Empleados PAGA según lo estipulado en el Acuerdo. El resto del Monto Neto del Acuerdo (“Fondo de los Miembros de Clase”) se pagará a los Miembros de Clase Participante según lo estipulado en el Acuerdo.

H. Cómo se calculan los Pagos del Acuerdo a los Miembros de Clase

Tras deducir los conceptos mencionados anteriormente, el Monto Neto del Acuerdo restante se distribuirá proporcionalmente entre todos los Miembros de Clase que no hayan optado por no participar. A estos Miembros de Clase se les denomina “Miembros de Clase Participante”. Estos Miembros recibirán una parte proporcional del Fondo de los Miembros de Clase, menos las retenciones aplicables, en función de sus Períodos de Pago de Clase. Los Períodos de Pago de Clase se refieren al número de períodos de pago durante los cuales el Miembro de Clase trabajó en California durante el Período de Clase. Tras la aprobación preliminar, el valor del Período de Pago de Clase se establecerá dividiendo el Fondo de los Miembros de Clase entre todos los Períodos de Pago de Clase efectivamente trabajados por los Miembros de Clase durante dicho Período. Los Períodos de Pago de Clase reales trabajados por los Miembros de Clase durante el período en cuestión se determinarán a partir de los registros de nómina de los Demandados. La participación estimada de la Parte del Acuerdo Colectivo para cada Miembro de Clase se determinará multiplicando el valor del Período de Clase por el número de Períodos de Pago de Clase. El valor del Período de Pago de Clase se recalculará tras la aprobación definitiva, a fin de tener en cuenta cualquier exclusión. Tras la aprobación definitiva, el valor del Período de Pago de Clase se establecerá dividiendo el Fondo de los Miembros de Clase entre todos los Períodos de Pago de Clase efectivamente trabajados por los Miembros de Clase Participante durante dicho período. Los Períodos de Pago de Clase reales trabajados por los Miembros de Clase durante el período en cuestión se determinarán a partir de los registros de nómina de los Demandados. La Parte Individual del Acuerdo Colectivo para cada Miembro de Clase Participante se determinará multiplicando el valor del Período de Pago de Clase por el número de Períodos de Pago de Clase de dicho Miembro.

I. Cómo se calculan los Pagos Individuales de PAGA

Si es un Empleado PAGA según la conciliación, también recibirá una parte del Fondo de Empleados PAGA. De conformidad con la PAGA, la LWDA recibirá un pago de \$300,000.00 (el 75% de los \$400,000.00 del Pago PAGA). Los \$100,000.00 restantes constituyen el “Fondo de Empleados PAGA”. Los Empleados PAGA recibirán una parte proporcional del Fondo de Empleados PAGA en función de sus Períodos de Pago de PAGA. Los Períodos de Pago de PAGA se refieren al número de períodos de pago efectivamente trabajados por el Empleado PAGA durante el Período de PAGA en California y excluyen el período de tiempo para los empleados de RSW cubiertos por el acuerdo en *Schlosser v. Retail Services WIS Corp*, Caso Número 23CV002756 del Tribunal Superior de Sacramento, y los períodos de pago para los empleados de CROSSMARK y CHI cubiertos por el acuerdo en *Sgontz v. Crossmark, Inc.*, Caso Número 30-2021-01204377-CU-OE-CXC del Tribunal Superior del Condado de Orange. La parte proporcional que le corresponde a cada Empleado PAGA del Fondo de Empleados PAGA se determinará convirtiendo el Fondo de Empleados PAGA en un valor por Período de Pago de PAGA. El valor del Períodos de Pago de PAGA se establecerá dividiendo el Fondo de Empleados PAGA entre todos los Períodos de Pago de PAGA, según lo determinen los registros de nómina de los Demandados. La Parte Individual del Acuerdo de PAGA para cada Empleado PAGA se determinará multiplicando el valor del Período de Pago de PAGA por el número de Períodos de Pago de PAGA de dicho Empleado PAGA. Todos los pagos de la Parte del Acuerdo de PAGA corresponden a sanciones y se declararán en los formularios 1099 del IRS. Los Empleados PAGA asumirán la plena responsabilidad del pago de los impuestos correspondientes a dicha liquidación, si la hubiere.

J. Su Pago del Acuerdo Estimado

Aunque su porción exacta en el Fondo de Miembros de Clase, como Miembro de la misma, no puede calcularse con precisión hasta que concluya el período durante el cual las personas pueden solicitar la exclusión del Acuerdo, según el cálculo anterior, su participación aproximada en el Fondo de los Miembros de la Clase es la siguiente: \$«Est_Class_PMT», menos impuestos. Esto se basa en los Datos de Clase que muestran que trabajó «Class_Pay_Periods» Períodos de Pago de Clase durante el período del 22 de noviembre de 2019 al 7 de junio de 2025.

Si también es Empleado PAGA, recibirá una parte del Fondo de Empleados PAGA. Según el cálculo anterior, su participación aproximada en el Fondo de Empleados PAGA es de \$«Est_PAGA_PMT». Esto se basa en los Datos de Clase que muestran que trabajó «PAGA_Pay_Periods» Períodos de Pago de PAGA durante el período del 6 de noviembre de 2022 al 7 de junio de 2025.

Si cree que el número de Períodos de Pago de Clase o de PAGA que se le atribuye es incorrecto, debe presentar su impugnación ante el Administrador del Acuerdo a más tardar el 30 de junio de 2026. La impugnación debe: (a) contener su nombre completo, dirección y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social; (b) estar firmada y fechada personalmente; (c) hacer referencia a las Demandas por nombre y número de caso (*Kenton Samuels v. WIS International, Inc., et al.*; Números de caso 23CV012186 y 24CV000311); (d) contener una declaración que indique claramente que impugna la cantidad de períodos de pago que se le acreditan y la cantidad de períodos de pago que afirma que se le deberían acreditar; y (e) adjuntar la documentación de respaldo, si la hubiera, que pueda tener.

K. Tratamiento fiscal de sus Pagos del Acuerdo.

El quince por ciento (15%) de cada Parte Individual del Acuerdo Colectivo está destinado a resolver las reclamaciones de cada Miembro de Clase por salarios impagos (el “Componente Salarial”). El Componente Salarial se reducirá mediante las retenciones y deducciones aplicables al impuesto sobre la nómina. La parte correspondiente a los Demandados de los impuestos sobre la nómina legalmente exigidos para el Componente Salarial será calculada por el Administrador del Acuerdo y pagada por los Demandados por separado del Monto Máximo del Acuerdo. El Administrador del acuerdo emitirá un formulario W-2 del IRS a cada Miembro de Clase Participante respecto de dicha parte de su Parte Individual del Acuerdo.

El ochenta y cinco por ciento (85%) está destinado a resolver las reclamaciones de cada Miembro de Clase por intereses, sanciones y otros daños no salariales. El Componente No Salarial no se verá reducido por las retenciones y deducciones del impuesto sobre la nómina. El Administrador del Acuerdo emitirá a cada Miembro de Clase Participante un formulario 1099 del IRS con respecto a este componente de su Parte Individual del Acuerdo Colectivo.

Si es un Empleado PAGA, su Parte Individual del Acuerdo de PAGA se prorrateará al 100% de las sanciones. Esto no se verá reducido por las retenciones y deducciones de impuestos sobre la nómina. El Administrador del Acuerdo emitirá a cada Empleado PAGA un formulario 1099 del IRS correspondiente a su Parte del Acuerdo de PAGA.

L. ¿Qué sucede si no cobra su cheque?

Tenga en cuenta que debe cobrar o depositar su cheque de indemnización dentro de los 180 días calendario posteriores a la fecha en que se le envíe por correo. Si su cheque se pierde o se extravía, o si ha cambiado de dirección, comuníquese con el Administrador del Acuerdo al 1-800-355-0700. Todos los fondos asociados con las Partes Individuales del Acuerdo Colectivo que no puedan ser entregados, así como los fondos asociados con dichos cheques que permanezcan sin cobrar, pasarán a ser propiedad del Contralor de California, a nombre del Miembro de Clase.

11. ¿Cómo se les pagará a los Abogados de la Clase y a los Representantes de Clase?

Del Monto Máximo del Acuerdo se pagarán los honorarios de los abogados del Demandante y de la Clase. Con sujeción a la aprobación del Tribunal, los abogados del Demandante y de la Clase recibirán una cantidad que no exceda el 33.33 % de dicho monto (\$2,122,875.00) en concepto de honorarios y hasta \$30,000.00 para cubrir los gastos del litigio.

Los Demandados han pagado todos los honorarios y costos de sus propios abogados.

Además, el Demandante recibirá, previa aprobación del Tribunal, una cantidad que no exceda los \$15,000.00, como compensación por el inicio y la tramitación de este caso, los riesgos asumidos para el pago de los costos en caso de que este caso se hubiera perdido, y una renuncia más amplia a las reclamaciones.

12. ¿Qué debo hacer si necesito más información o tengo preguntas?

Este aviso resume el acuerdo propuesto. Puede obtener una copia del acuerdo de conciliación accediendo al expediente judicial de este caso en el sitio web del Tribunal, en <https://www.saccourt.ca.gov/indexes/new-portal-info.aspx>, y creando una cuenta. Una vez que haya creado una cuenta, acceda al Portal Público en <https://prod-portal-sacramento-ca.journaltech.com/public-portal/?q=Home>. Luego, haga clic en “Búsquedas”. En la página siguiente, seleccione “Búsqueda por Número de Caso”. Introduzca el Número de Caso “23CV012186” en la siguiente página. También puede obtener el expediente judicial visitando la oficina del Tribunal en 500 G Street, Sacramento, California 95814, entre las 8:30 a.m. y las 4:00 p.m., de lunes a viernes, excepto los días festivos judiciales.

También puede comunicarse con el Administrador del Acuerdo al [1-800-355-0700](tel:1-800-355-0700) o escribir a *Kenton Samuels v. WIS International, Inc., et al.*, Administrador del Acuerdo, PO Box 54668, Irvine, CA 92619.

Todas las consultas de los Miembros de Clase respecto de este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva y/o del Acuerdo en sí deben dirigirse al Abogado de la Clase o al Administrador del Acuerdo.

POR FAVOR, NO LLAME AL TRIBUNAL NI A LA SECRETARÍA DEL TRIBUNAL PARA SOLICITAR INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO.

EXHIBIT B

Apex Class Action – Opt-Out Letter

Teneedsha L. Hendrix

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Date: May 13, 2026

Apex Class Action Settlement Administrator
Re: *Kenton Samuels v. WIS International, Inc., et al.*
Case Nos. 23CV012186 and 24CV000311

To Whom It May Concern:

I am writing to submit my **formal Request for Exclusion** from the class portion of the Settlement in *Kenton Samuels v. WIS International, Inc., et al.*; Case Numbers 23CV012186 and 24CV000311.

I hereby state clearly and unequivocally that:

I am requesting to be excluded from the Settlement and do not wish to participate in the class action.

Please process this letter as my official opt-out request.

Signature:

Printed Name:

Date Signed:


Teneedsha Hendrix
5/13/2026

From: [REDACTED]
To: [Support](#)
Subject: Re: 26WISI02098 - Kenton Samuels v. WIS International, Inc. - Defective Opt Out
Date: Tuesday, June 9, 2026 1:07:15 PM
Attachments: [image001.png](#)

EXTERNAL EMAIL - This email was sent by a person from outside your organization. Exercise caution when clicking links, opening attachments or taking further action, before validating its authenticity.

Full name, address, and last four (4) digits of your Social Security Number

Susana Aldaz - [REDACTED]

Signed and dated

Susana Aldaz- 6/9/2026

Reference the actions by name and case number

26WISI02098 - Kenton Samuels v. WIS International, Inc. - Defective Opt Out

Contain a statement clearly indicating that you're requesting to be excluded from the Settlement.

Exclude me from the Settlement. Thank you!

I am also sending a copy of this request via USPS.

On Tuesday, June 9, 2026 at 09:43:21 AM PDT, Support <support@apexclassaction.com> wrote:

Dear Susana Aldaz,

We received your Request for Exclusion dated May 9, 2026. Per the terms of the Settlement Agreement, in order for this request to be valid, you must provide:

- a. Full name, address, and last four (4) digits of your Social Security Number
- b. Signed and dated
- c. Reference the actions by name and case number
- d. Contain a statement clearly indicating that you're requesting to be excluded from the Settlement.

The Request for Exclusion received is **missing the last four (4) digits of your Social Security Number**. To be considered valid, you must provide this information **by no later than July 15, 2026**.

We mailed you a cure letter on June 1, 2026.

If you do not respond to this cure letter, your Request for Exclusion will be marked invalid, and you will be bound by the terms of the Settlement.

Best regards,
Cristian



Cristian Henriquez

Office: +1.800.355.0700

Website: apexclassaction.com

6/17/2026

Apex Class Action LLC

PO Box 54668, Irvine California

Case No.23V012186 Case No.24V000311v

Dear Settlement Administrator,

I received a notice of proposed class and representative action settlement. However, I do not wish to receive any settlement share from this case. I, Ken Kakutani, hereby opt out of the proposed settlement. My details are as follows:

- Ken Kakutani
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- Kenton Samuels v. WIS International., Chi Management Group LP, Crossmark, Inc. and Retail Services WIS Corp

Sincerely



Ken Kakutani

TIMESTAMP - 6/23/2026

5/13/26

Dear Settlement Administrator:

After receiving your "Notice of Proposed Class and Representative Action Settlement" package in the mail, I realized I'm a potential class member in the ongoing lawsuit *Kenton Samuels v. WIS International, Inc., et al.*, case numbers 23CV012186 and 24CV000311. However, although I believe I may have been injured in at least one of the stated categories (cf. sections 2 & 9 of your document), I wish to opt out of the Settlement. You read that correctly: I'm opting out of the Settlement.

My full name: Christopher Morgan Henderson

My address: [REDACTED]
[REDACTED]

Thank you.

Christopher Morgan Henderson
5/13/26

To: Settlement Administrator
From: Paul Wallace Rosenberg
Re: Opt out 2 Kenton Samuels v. WIS
International Inc
Date: 5-4-26

I wish to opt out/exclude myself from
the class portion of the settlement (Kenton
Samuels v. WIS International, case #
23CV012186 and 24CV000311).

My Name: Paul Wallace Rosenberg

Address: [REDACTED]
[REDACTED]

Last 4 Digits of Social Security Number:
[REDACTED]

Signed By: Paul Wallace Rosenberg
Date: 5-4-2026