

John G. Yslas (SBN 187324)
john.yslas@wilshirelawfirm.com
Jeffrey C. Bills (SBN 301629)
jeffrey.bills@wilshirelawfirm.com
Aram Boyadjian (SBN 334009)
aram.boyadjian@wilshirelawfirm.com
Andrew Sandoval (SBN 346996)
andrew.sandoval@wilshirelawfirm.com
Lisa B. Iturriaga (SBN 339678)
lisa.iturriaga@wilshirelawfirm.com
WILSHIRE LAW FIRM
660 S. Figueroa Street, Sky Lobby
Los Angeles, California 90017
Tel: (213) 381-9988; Fax: (213) 381-9989

Attorneys for Plaintiff Jens Hiersemann

Jonathan Melmed (SBN 290218)
jm@melmedlaw.com
Kyle D. Smith (SBN 280489)
ks@melmedlaw.com
Jaqueline Antillón (SBN 358092)
ja@melmedlaw.com
MELMED LAW GROUP P.C.
1801 Century Park East, Suite 850
Los Angeles, California 90067
Tel: (310) 824-3828; Fax: (310) 862-6851

Attorneys for Plaintiff Hernandito Perez-Perez

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

FOR THE COUNTY OF MARIN

JENS HIERSEMANN, individually, and on
behalf of all others similarly situated,

Plaintiff,

v.

HOG ISLAND OYSTER COMPANY, INC., a
California corporation; and DOES 1 through
10, inclusive,

Defendants.

Case No.: CV0000309

*Assigned for all purposes to:
Hon. Sheila S. Lichtblau, Dept. H*

**DECLARATION OF MADELY NAVA IN
SUPPORT OF MOTION FOR FINAL
APPROVAL OF CLASS ACTION AND
PAGA SETTLEMENT**

Date: October 15, 2025
Time: 1:30 p.m.
Dept.: H

1 I, Madely Nava, declare as follows:

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

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

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

1 pursuant to the terms of the Settlement; and (i) undertaking additional tasks as mutually agreed
2 upon by the Parties or as ordered by the Court for Apex to perform.

3 4. On June 16, 2025, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved
4 content for the Class Notice. Apex then generated a draft of the formatted Class Notice, which
5 received approval from the Parties' Counsel before being mailed.

6 5. On June 16, 2025, Counsel for the Defendants provided Apex with the class data file,
7 comprising the names, social security numbers, last known mailing addresses, hire dates, rehire
8 dates, end dates, and hourly rates. Apex's data manager used this information to calculate the
9 total number of relevant workweeks for each Settlement Class Member. The data file was
10 successfully uploaded to our database and underwent a thorough review to identify any
11 duplicates or potential inconsistencies. The Class data consisted of a total of 721 individuals.

12 6. In preparation for the mailing process, all 721 names and addresses listed in the Class
13 data underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA)
14 database maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was
15 to ensure the accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before
16 sending out the Class Notice. The NCOA database contains records of requested address changes
17 submitted to the USPS. If an updated address was found in the NCOA database, it was utilized
18 for the mailing of the Class Notice. However, in cases where no updated address was found in
19 the NCOA database, the original address provided by Counsel for Defendants was used for the
20 mailing of the Class Notice.

21 7. On July 24, 2025, the Class Notice was sent to all 721 individuals listed in the Class data
22 using U.S First Class Mail. A copy of the mailed Class Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

23 8. As of the date of this declaration, our office has received 83 returned Class Notices as
24 undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 83 returned Class Notices in
25 order to acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Class Notice. This skip trace
26 effort resulted in obtaining 44 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Class
27 Notices via U.S First Class Mail.

1 9. As of the date of this declaration, there have been 44 Class Notices re-mailed as a result
2 of Apex's skip-tracing efforts.

3 10. As of the date of this declaration, 39 Class Notices have been considered undeliverable
4 as no updated address was found despite conducting skip tracing.

5 11. As of the date of this declaration, Apex has received one (1) request for exclusion
6 submitted by Megan Barkley on August 05, 2025. The deadline for submitting a request for
7 exclusion from the Settlement was September 08, 2025.

8 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement.
9 The deadline for submitting a written objection to the Settlement was September 08, 2025.

10 13. As of the date of this declaration, Apex has not received any disputes from Class
11 Members. The deadline for submitting a dispute was September 08, 2025.

12 14. As of the date of this declaration, Apex will report 720 Participating Class Members,
13 constituting 99.86% of the total 721 Settlement Class Members.

14 15. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class
15 Period is 51,380. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is
16 estimated to be \$445,470.65 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees
17 (\$275,000.00), the amount requested for litigation costs and expenses (\$31,529.35), the two
18 requested Class Representative Service Payments (\$20,000.00), the requested Settlement
19 Administration Costs (\$11,750.00), and the PAGA Penalties (\$41,250.00) from the Gross
20 Settlement Amount (\$825,000.00).

21 16. The *highest* Individual Settlement Payment to a Participating Class Member is currently
22 estimated to be approximately \$2,375.61, the *average* Individual Settlement Payment is
23 currently estimated to be approximately \$618.71, and the *lowest* Individual Settlement Payment
24 is currently estimated to be approximately \$17.34. These amounts are subject to employee-side
25 tax and withholdings.

26 17. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$10,312.50) will be allocated to
27 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved
28

1 Employees cannot opt out of the PAGA settlement. There are 412 Aggrieved Employees who
2 worked a total of 11,556 weeks during the PAGA Period.

3 18. The *highest* Individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is approximately
4 \$45.51, the *average* Individual PAGA Payment is approximately \$25.03, and the *lowest*
5 Individual PAGA Payment is approximately \$0.89.

6 19. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both
7 incurred and anticipated expenses, amount to \$11,750.00. Apex will proceed with additional
8 tasks related to this matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing
9 settlement award checks, handling necessary tax filings and reporting on these payments, and
10 any other tasks mutually agreed upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to
11 undertake.

12 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United
13 States that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 22nd day
14 of September 2025, in Irvine, California.

15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28



MADELY NAVA

Exhibit A

Hiersemann v. Hog Island Oyster Company, Inc.

c/o Apex Class Action LLC

PO Box 54668

Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»

Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC»

«First_Name» «Last_Name»

«Address_1»

«City», «State» «Zip»

«D

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

*Jens Hiersemann v. Hog Island Oyster Company, Inc.,
Marin County Superior Court, Case Nos. CV0000309, CV0004016;
Hernandito Perez-Perez v. Hog Island Oyster Company, Inc.,
San Francisco County Superior Court, Case No. CGC-23-609836*

***The Marin County Superior Court authorized this notice.
It is not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer.
Please read it carefully! You are not being sued.***

You may be eligible to receive money from employee class action lawsuits (“Actions”) against Hog Island Oyster Company, Inc. (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Actions were filed by former employees, Jens Hiersemann and Hernandito Perez-Perez, and seek payment of unpaid wages and other relief for of non-exempt employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period (June 1, 2019 to June 2, 2025); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all Class Members who worked for Defendant during the PAGA Period (October 18, 2022 to June 2, 2025) (“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 PAGA 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 \$«Est_Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_PAGA_PMT»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to 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 «Class_Weeks_9252024» Workweeks during the Class Period and you worked «PAGA_Weeks_9252024» 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.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval of the Settlement. Your legal rights are affected whether you act or not act. **READ THIS NOTICE CAREFULLY**. You will be deemed to have read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiffs and Plaintiffs’ attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

DO NOTHING	Receive money. Give up rights to sue Defendant for claims released in the Settlement.
EXCLUDE YOURSELF	Receive no money from the Class settlement. You will retain the right to pursue your own legal claims against Defendant. However, even if you exclude yourself from the Class settlement, you will still receive a portion of the PAGA settlement and be bound by it if you worked during the PAGA Period.

QUESTIONS? CALL 1-800-355-0700 TOLL FREE

OBJECT	Write to the Court about why you object to the Settlement. If the Settlement receives Final Approval, you will receive money and give up rights to sue Defendant for claims released in the Settlement.
CHALLENGE YOUR NUMBER OF WORKWEEKS AND/OR PAY PERIODS	Challenge your number of Workweeks or Pay Periods listed in this Notice and provide supporting evidence. If you challenge your workweeks or pay periods, you will still be part of the Settlement and will give up rights to sue Defendant for claims released in the Settlement.

BASIC INFORMATION

1. WHY AM I RECEIVING THIS NOTICE?

Defendant's records indicate that you worked for Defendant Hog Island Oyster Company, Inc. at some point(s) between June 1, 2019 through June 2, 2025, and are therefore a member of the Class for purposes of this Settlement.

You received this Notice because you have a right to know about a proposed Settlement of the Action, and about all of your options, before the Court decides whether to finally approve the Settlement. The Settlement will resolve all Class Members' claims, which are described below, during the Class Period. The Settlement will also resolve claims for civil penalties brought under the California Private Attorneys' General Act ("PAGA"). If you are a Class Member, you are also an "Aggrieved Employee" if you worked for Defendant during the "PAGA Period," which is October 18, 2022 through June 2, 2025.

If the Court grants Final Approval of the Settlement, a settlement Administrator appointed by the Court will issue the payments provided for by the Settlement to Class Members. You are encouraged to always keep your address up to date with the Administrator (the Administrator's contact information can be found in Section 12, below).

This Notice package explains the allegations and background regarding the lawsuit, the Settlement, your legal rights, what benefits are available, who is eligible for them, and how to receive those benefits.

The Court in charge of the Action is the Marin County Superior Court. The cases are titled *Jens Hiersemann v. Hog Island Oyster Company, Inc.*, Case Nos. CV0000309 and CV0004016 filed in Marin County Superior Court; and *Hernandito Perez-Perez v. Hog Island Oyster Company, Inc.*, Case No. CGC-23-609836, filed in San Francisco County Superior Court. The persons who sued, Jens Hiersemann and Hernandito Perez-Perez, are the Plaintiffs, and the company sued, Hog Island Oyster Company, Inc., is the Defendant.

2. WHAT IS THE LAWSUIT ABOUT?

The Plaintiffs in the lawsuits allege wage and hour violations against Defendant for: (1) failure to pay minimum wages; (2) failure to pay overtime wages; (3) failure to pay accrued vacation wages; (4) failure to provide rest periods and pay rest period premiums; (5) failure to provide meal periods and pay meal period premiums; (6) failure to maintain accurate employment records; (7) failure to pay wages timely; (8) failure to pay all wages earned and unpaid at separation; (9) failure to indemnify all necessary business expenditures; (10) failure to furnish accurate itemized wage statements; and (11) violation of California's Unfair Competition Law, California Business and Professions Code section 17200, *et seq.* In addition, Plaintiffs are seeking to recover civil penalties pursuant to PAGA ("PAGA Penalties") based on the same alleged violations of the California Labor Code listed above.

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

So far, the Court has made no determination whether Hog Island Oyster Company, Inc. or Plaintiffs are correct.

3. WHY IS THIS A CLASS ACTION?

In an employment class action, one or more people called "Class Representatives" (in this case, the Plaintiffs) sue on behalf of all workers who they contend have similar claims. All of these workers are a Class or Class Members. Bringing one lawsuit, as opposed to many small ones, saves money, time and court resources. The court resolves the issues for all Class Members, except for those who exclude themselves from the Class.

4. WHY IS THERE A SETTLEMENT?

The Court did not decide in favor of the Plaintiffs or Defendant on the merits of the claims alleged in the lawsuit. Plaintiffs believe Plaintiffs would win at trial. Defendant thinks that Plaintiffs' lawsuit would not proceed to a trial and/or that Plaintiffs would not win at trial. However, there has been no trial. Instead, in acknowledgement of the risk that both Parties face should the case proceed, the Parties have agreed to a negotiated settlement. This way, all Parties avoid the cost of preparing for and conducting a trial, the risk of losing the right to a trial, and the workers affected by the alleged violations receive compensation. The Settlement represents a compromise and settlement of highly disputed claims. The Plaintiffs, as well as Plaintiffs' lawyers (called "Class Counsel"), believe the Settlement is fair and reasonable and in the best interests of all Class Members.

WHO IS INCLUDED IN THE SETTLEMENT?

5. WHO IS INCLUDED IN THE SETTLEMENT?

If you received this Notice, you are a Class Member for settlement purposes. The Class includes: All employees of Defendant who were classified as non-exempt and worked within the State of California at any time from June 1, 2019 through June 2, 2025.

6. ARE THERE EXCEPTIONS TO BEING INCLUDED?

You are not a Class Member if you already have resolved the claims asserted in this lawsuit, whether by settlement or a separate legal proceeding (i.e., another lawsuit).

THE SETTLEMENT BENEFITS—WHAT YOU GET

7. WHAT DOES THE SETTLEMENT PROVIDE?

Defendant has agreed to pay a Gross Settlement Amount (“GSA”) of \$825,000.00 (eight hundred twenty-five thousand dollars with zero cents) to settle the lawsuit. From the GSA, Class Counsel will apply to the Court for attorneys’ fees of one-third of the FSA or \$275,000.00 and reimbursement for reasonable costs; Class Representative Service Payments of \$10,000.00 to each Plaintiff (for Plaintiffs’ work and efforts prosecuting this case); a PAGA Penalties payment of \$41,250.00 to resolve the PAGA claims; and Settlement Administration Costs to Apex Class Action, not to exceed \$11,750.00. The exact amount of the Class Counsel’s Fees and Litigation Expenses, Class Representative Service Payments, and Administration Costs will be determined by the Court at the Final Approval hearing. The remaining portion of the Settlement amount, the “Net Settlement Amount” or the “NSA,” is currently estimated to be approximately **\$439,500.00**. The NSA will be apportioned and paid out as Individual Class Payments to the Settlement Class Members, who are the Class Members that do not request to be excluded (“opt out”) of the Settlement.

PAGA Penalties payment: As part of the PAGA portion of the Settlement, the Parties will ask the Court to approve a \$41,250.00 PAGA Penalties payment in settlement of claims for civil penalties under PAGA. As required under PAGA, 75% of the PAGA Penalties payment, or \$41,250.00, will be paid to the California Labor and Workforce Development Agency. The remaining 25% of the PAGA Penalties payment, or \$10,312.50, will be distributed to the Aggrieved Employees as Individual PAGA Payments.

8. HOW MUCH WILL MY PAYMENT BE?

An approximation of your Individual Class Payment appears on the first page of this Notice. If you are also an Aggrieved Employee, an approximation of your Individual PAGA Payment will also appear on the first page of this Notice.

Individual Class Payment: Your Individual Class Payment is based on the number Workweeks you worked, as represented in Defendant’s records, in comparison to the total number of Workweeks worked by all Class Members during the Class Period (June 1, 2019 to June 2, 2025). Eighty percent (80%) of each Class Member’s Individual Class Payment will be treated as a payment in settlement of the alleged claims for penalties and interest and will be reported on a Form 1099 by the Settlement Administrator, and twenty percent (20%) of each Class Member’s Individual Class Payment will be treated as a payment in settlement of alleged claims for unpaid wages. The 20% allocated as unpaid wages will be reduced by applicable payroll tax withholdings and deductions and reported on a Form W-2.

Individual PAGA Payment: If you worked for Defendant from October 18, 2022 to June 2, 2025 (“PAGA Period”), you are also an “Aggrieved Employee” and will receive an Individual PAGA Payment in addition to your Individual Class Payment. The Individual PAGA Payments are based on the number of PAGA Pay Periods worked by each Aggrieved Employee in comparison to the total amount of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period. One hundred percent (100%) of each Aggrieved Employees’ Individual PAGA Payment will be characterized as penalties and will not be reduced by payroll tax withholdings and deductions. The Individual PAGA Payment will be reported on a Form 1099 by the Settlement Administrator. An approximation of your anticipated Individual PAGA Payment appears on the first page of this Notice.

For the Class Members who are also Aggrieved Employees, their Individual Class Payment will be combined with their Individual PAGA Payment, and they will receive a single check for the combined payments. If a Class Member chooses to opt-out of the Settlement, they will still receive an Individual PAGA Payment, as Aggrieved Employees cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. *See, e.g., Robinson v So. County Oil*, 53 Cal. App. 476 (2020).

HOW YOU GET A PAYMENT

9. HOW DO I RECEIVE A PAYMENT?

You do not need to do anything to receive a payment. However, if you believe that the number of Workweeks or PAGA Pay Periods you worked is incorrect, please correct it and provide any supporting evidence to the settlement Administrator, whose contact information is listed in Section 12 below.

10. WHEN WOULD I GET MY PAYMENT?

The Court will hold a Final Fairness Hearing on October 15, 2025, to decide whether to approve the Settlement. If the Judge approves the Settlement, and anyone objects, there may be appeals. It is always uncertain when these objections and appeals can be resolved and resolving them can take time. If there is no objection, the Effective Date of the Settlement will be the date of entry of the Court’s Order granting final approval.

Following the Effective Date, Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will be mailed to Participating Class Members and Aggrieved Employees approximately 30 days after the Court’s approval of the Settlement becomes final so long as there are no appeals.

Settlement checks should be cashed promptly upon receipt. Proceeds of checks which remain uncashed after 180 days from the date of issuance will be forwarded to the State of California Unclaimed Property Fund in the name of each Participating Class Member and/or Aggrieved Employee who did not cash his or her settlement check. If your settlement check is lost or misplaced, you should contact the Settlement Administrator immediately to request a replacement. You can search for unclaimed property on the State’s website at: https://www.sco.ca.gov/search_upd.html

For an update on the status of payments, please contact the Settlement Administrator (see Section 12).

11. WHAT AM I GIVING UP TO GET A PAYMENT?

If the Court approves this Settlement and unless you exclude yourself, you will become a Participating Class Member, and that means that you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant concerning the legal claims being resolved in this Settlement. Specifically, you will be giving up or “releasing” the Released Class Claims described below against Defendant and all of Defendant’s parents, successors and affiliates (“Released Parties”). The releases become effective once the GSA is fully funded by Defendant.

Released Class Claims: The “Released Class Claims” shall include all claims alleged or which could have reasonably could have been alleged based on the facts in the Operative Complaints that arose during the Class Period including: Any and all causes of action, claims, rights,

QUESTIONS? CALL 1-800-355-0700 TOLL FREE

damages, punitive or statutory damages, penalties, liabilities, expenses, and losses alleged in the Operative Class Complaints, or that could have been alleged based upon the facts alleged in the operative complaints. The release shall include, without limitation, all of the following to the extent that they were alleged or could have been alleged based upon the facts stated in the operative complaints: (a) any alleged failure by Defendant (1) to pay wages, reporting time pay, minimum wages, vacation or overtime; (2) to provide meal or rest periods or compensation in lieu thereof; (3) to provide compliant wage statements; (4) to timely pay wages during or at the end of alleged employment; (5) to accurately record work hours and meal break periods; (6) to reimburse for all necessary business expenses; (7) violation of the Unfair Competition Law, Business & Professions Code section 17200 *et seq.*, and (b) any right or claim for unfair business practices in violation of California Business & Professions Code sections 17200, *et seq.*, based on the alleged failures set forth in (a)(1) through (a)(6) above; and (c) any violation of the California Labor Code arising from or related to the conduct alleged in (a)(1) through (a)(7) above, including, without limitation, violation of California Labor Code sections 201–204, 216, 226, 226.7, 226.8, 510, 512, 516, 558, 1182.11, 1182.12, 1174, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2802, or any other state or federal statute, rule and/or regulation (Wage Order), or similar causes of action which any Settlement Class Member has or might have that was alleged or by reason of or in connection with any matter or fact set forth or referred to in the Operative Class Complaints, during the Class Period.

Released PAGA Claims: If you an Aggrieved Employee (i.e. if you worked for Defendant during the PAGA Period), you will also release all claims for PAGA civil penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice, (“Released PAGA Claims”). The Released PAGA Claims applies to claims arising during the PAGA Period only. The State of California shall release all and any PAGA claims rights, demands, liabilities, penalties, fines, debts and causes of action, arising from the PAGA claims pled in the Actions or LWDA notices; or that could have been pled in the Actions based on the allegations therein.

EXCLUDING YOURSELF FROM THE SETTLEMENT

12. HOW DO I EXCLUDE MYSELF FROM THE SETTLEMENT?

To exclude yourself from the Settlement, you must send the Settlement Administrator a written and signed request for exclusion which must be postmarked no later than September 08, 2025. Be sure to include your name, address, and telephone number, and any other information you think would be helpful to the settlement Administrator to identify you. You can send your request for exclusion to the settlement Administrator at:

Apex Class Action, LLC
Hog Island Oyster Company, Inc. Settlement
P.O. Box 54668
Irvine, CA, 92619
Email: claims@apexclassaction.com
Fax: (949) 989-4428

If you ask to be excluded from the Settlement, you will not be legally bound by anything that happens in the Action, except as it relates to settlement of the PAGA claim. If you ask to be excluded from the Settlement you will not be able to object to the Settlement and you will not receive an Individual Class Payment, but you will still receive an Individual PAGA Payment if you worked for Defendant during the PAGA Period (October 18, 2022 through June 2, 2025). If you ask to be excluded, you may be able to sue (or continue to sue) Defendant in the future.

13. IF I DON’T EXCLUDE MYSELF, CAN I SUE DEFENDANT FOR THE SAME THING LATER?

No. Unless you exclude yourself, you give up any right to sue Defendant for the claims that this Settlement resolves. If you have a pending lawsuit, speak to your lawyer in that case immediately. You must exclude yourself from this Class to continue your own lawsuit. Remember, the exclusion deadline is [45 days after Class Notice is Mailed].

14. IF I EXCLUDE MYSELF, CAN I GET MONEY FROM THIS SETTLEMENT?

No. If you exclude yourself, you will not receive any money from this Settlement. However, if you timely exclude yourself from the Settlement, you will retain the right to pursue your own legal action against Defendant, if you desire.

THE LAWYERS REPRESENTING YOU IN THIS LAWSUIT

15. DO I HAVE A LAWYER IN THIS CASE?

The Court has determined that Wilshire Law Firm, PLC and Melmed Law Group, P.C. are qualified to represent you and the Class Members in the lawsuit. These lawyers are called Class Counsel and their contact information is listed below. If you want to be represented by your own lawyer, you may hire one at your own expense.

WILSHIRE LAW FIRM John G. Yslas john.yslas@wilshirelawfirm.com Samantha A. Smith Samantha.smith@wilshirelawfirm.com Jeffrey C. Bills jbills@wilshirelawfirm.com	Aram Boyadjian aboyadjian@wilshirelawfirm.com Andrew Sandoval andrew.sandoval@wilshirelawfirm.com 3055 Wilshire Blvd., 12th Floor Los Angeles, California 90010 Telephone: (213) 381-9988 Facsimile: (213) 381-9989	MELMED LAW GROUP P.C. Jonathan Melmed Kyle D. Smith 1801 Century Park East, Suite 850 Los Angeles, California 90067 Phone: (310) 824-3828 Fax: (310) 862-6851
--	---	--

16. HOW WILL THE LAWYERS BE PAID?

Class Counsel will ask the Court to approve \$275,000.00 (or 1/3 of the GSA) for attorneys’ fees incurred in investigating the facts, litigating the case, and negotiating the Settlement. Class Counsel will also seek Court-approval of \$37,500.00 in litigation expenses incurred in this matter. The Court may award Class Counsel less than what they request. Class Counsel will also ask the Court to approve payment to Plaintiffs

QUESTIONS? CALL 1-800-355-0700 TOLL FREE

Jens Hiersemann and Hernandito Perez-Perez in the amount of \$10,000 each in addition to Plaintiffs' Individual Class Payment and Individual PAGA Payment for the initiative, risk, and time and energy Plaintiffs have spent in service to the Class as the Class Representatives. The Court may award a Class Representative less than what is requested.

OBJECTING TO THE SETTLEMENT

You can and have the right to tell the Court you do not agree with the Settlement or some part of it.

17. HOW DO I TELL THE COURT THAT I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

If you don't think the Settlement is fair, you can object to some or all of the Settlement. You can either object to the Settlement in person at the Final Approval Hearing or you can submit a written objection. Written objections and notices of intent to appear at the Final Approval Hearing must be mailed to the Settlement Administrator and postmarked on or before September 08, 2025, at the following address:

Apex Class Action, LLC
Hog Island Oyster Company, Inc. Settlement
P.O. Box 54668
Irvine, CA, 92619
Email: claims@apexclassaction.com
Fax: (949) 989-4428

The written objection should state your name and address and describe all legal and factual reasons that you object to the terms of the Settlement. You should also include or attach any documents upon which your objection is based. If the Court overrules the objection at the Final Approval hearing, the Settlement Agreement will be approved, and you will receive your payment. If you do not submit a written objection, you may still appear at the Final Approval hearing to voice your objection or to otherwise observe the proceedings.

18. WHAT'S THE DIFFERENCE BETWEEN OBJECTING AND REQUESTING EXCLUSION?

Objecting is simply telling the Court that you do not agree with something about the Settlement. You can object only if you stay in the Class. Requesting exclusion is telling the Court that you do not want to be part of the Class. If you exclude yourself, you have no basis to object because the case no longer affects you, and you do not get any money from this Settlement. If you submit both an objection and a request to be excluded from the settlement, the request to be excluded will control and you will not get any money from this settlement.

THE COURT'S FAIRNESS HEARING

The Court will hold a Final Approval Hearing to decide whether to approve the Settlement. You may attend and you may ask to speak, but you don't have to.

19. WHEN AND WHERE WILL THE COURT DECIDE WHETHER TO APPROVE THE SETTLEMENT?

The Court will hold a Final Approval Hearing at October 15, 2025 on 1:30 P.M. in Department H of the Marin County Superior Court located at 3501 Civic Center Drive, San Rafael, California 94903, to determine whether the Settlement should be finally approved as fair, reasonable, and adequate. If there are objections, the Court will consider them at that time. The Court will also be asked to approve the requests for the Class Representative Service Payments and the Class Counsel Fees and Litigation Expenses Payments.

20. DO I HAVE TO COME TO THE HEARING?

No. Class Counsel will answer questions the Court may have. However, you are welcome to attend. If you send an objection, you do not have to come to the Court to talk about it. As long as you mailed your written objection to the settlement administrator on time, the Court will consider it. You may also pay your own lawyer to attend, but it is not necessary.

IF YOU DO NOTHING

21. WHAT IF I DO NOTHING AT ALL?

If you do nothing, you will receive a Settlement payment, and you will be bound by the terms of Settlement, which means that you will not be able to start a lawsuit, continue a lawsuit, or be a part of any other lawsuit against the Defendant about the legal issues in the Action.

GETTING MORE INFORMATION

22. HOW DO I GET MORE INFORMATION?

You may contact Class Counsel at the contact information listed above in Section 15 if you have any questions about the Settlement. You may also contact the Court-appointed Settlement Administrator, Apex Class Action, LLC by calling toll free 1-800-355-0700, or you can write to the Administrator at the following address:

Apex Class Action, LLC
Hog Island Oyster Company, Inc. Settlement
P.O. Box 54668
Irvine, CA, 92619
Email: claims@apexclassaction.com
Fax: (949) 989-4428

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR HOG ISLAND OYSTER COMPANY INC.'S COUNSEL FOR INFORMATION REGARDING THIS SETTLEMENT OR THE CLAIM PROCESS. YOU MAY, HOWEVER, CALL CLASS COUNSEL OR THE SETTLEMENT ADMINISTATOR, AS LISTED ABOVE.

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

Jens Hiersemann v. Hog Island Oyster Company, Inc.,
Tribunal Superior del Condado de Marin, Caso No. CV0000309, CV0004016;
Hernandito Perez-Perez v. Hog Island Oyster Company, Inc.,
Tribunal Superior del Condado de San Francisco, Caso No. CGC-23-609836

El Tribunal Superior del Condado de Marin autorizó este aviso.
No es correo basura, spam, un anuncio o solicitud de un abogado.
¡Por favor, léalo detenidamente! Usted no está siendo demandado.

Usted puede ser elegible para recibir dinero de demandas colectivas de empleados ("Acciones") contra Hog Island Oyster Company, Inc. ("Demandado") por presuntas violaciones de salarios y horarios. Las Acciones fueron presentadas por los ex empleados, Jens Hiersemann y Hernandito Pérez-Pérez, y buscan el pago de salarios no pagados y otras compensaciones para los empleados no exentos ("Miembros del Grupo") que trabajaron para el Demandado durante el Período del Grupo (del 1 de junio de 2019 al 2 de junio de 2025); y (2) sanciones en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados de California ("PAGA") para todos los Miembros del Grupo que trabajaron para el Demandado durante el Período de PAGA (18 de octubre de 2022 al 2 de junio de 2025) ("Empleados Agravados").

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un acuerdo colectivo que requiere que el Demandado financie los Pagos Colectivos Individuales, y (2) un acuerdo PAGA que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales de PAGA y pague las Multas de PAGA a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

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

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que usted trabajó «Class_Weeks_9252024» semanas laborales durante el Período del Grupo y trabajó «PAGA_Weeks_9252024» períodos de pago durante el Período de PAGA. Si usted cree que trabajó más durante cualquiera de los períodos, puede presentar una disputa antes de la fecha límite.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final del Acuerdo. Sus derechos legales se ven afectados, ya sea que usted actúe o no. LEA ESTE AVISO CUIDADOSAMENTE. Se considerará que usted lo ha leído y comprendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará a los Demandantes y a los abogados de los Demandantes ("Abogados del Grupo"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que requiera que el Demandado realice pagos en virtud del Acuerdo y requiera que los Miembros del Grupo y los Empleados Agravados renuncien a sus derechos a hacer valer ciertas reclamaciones contra el Demandado.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA	Reciba dinero. Renuncie a los derechos de demandar al Demandado por reclamaciones liberadas en el Acuerdo.
EXCLUIRSE VOLUNTARIAMENTE	Usted no recibirá dinero del acuerdo colectivo. Conservará el derecho de presentar sus propias reclamaciones legales contra el Demandado. Sin embargo, incluso si se excluye del acuerdo colectivo, aún recibirá una parte del acuerdo de PAGA y estará obligado por él si trabajó durante el Período de PAGA.
OBJETAR	Escriba al Tribunal sobre por qué se opone al Acuerdo. Si el Acuerdo recibe la Aprobación Final, usted recibirá dinero y renunciará a los derechos de demandar al Demandado por las reclamaciones liberadas en el Acuerdo.
DISPUTAR SU NÚMERO DE SEMANAS LABORALES Y/O PERÍODOS DE PAGO	Disputar el número de semanas laborales o períodos de pago enumerados en este Aviso y proporcionar pruebas de respaldo. Si usted disputa sus semanas laborales o períodos de pago, seguirá siendo parte del Acuerdo y renunciará a los derechos de demandar al Demandado por las reclamaciones liberadas en el Acuerdo.

INFORMACIÓN BÁSICA

1. ¿POR QUÉ ESTOY RECIBIENDO ESTE AVISO?

Los registros del Demandado indican que usted trabajó para el Demandado Hog Island Oyster Company, Inc. en algún momento entre el 1 de junio de 2019 y el 2 de junio de 2025 y, por lo tanto, es miembro del Grupo a los efectos de este Acuerdo.

Usted recibió este Aviso porque tiene derecho a saber sobre un Acuerdo propuesto para la Acción, y sobre todas sus opciones, antes de que el Tribunal decida si finalmente aprueba el Acuerdo. El Acuerdo resolverá todas las reclamaciones de los Miembros del Grupo, que se describen a continuación, durante el Período del Grupo. El Acuerdo también resolverá las reclamaciones por sanciones civiles iniciadas en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados de California ("PAGA"). Si usted es un Miembro del Grupo, también es un "Empleado Agravado" si trabajó para el Demandado durante el "Período PAGA", que es del 18 de octubre de 2022 al 2 de junio de 2025.

Si el Tribunal otorga la Aprobación Final del Acuerdo, un Administrador del Acuerdo designado por el Tribunal emitirá los pagos previstos en el Acuerdo a los Miembros del Grupo. Le recomendamos que siempre mantenga su dirección actualizada con el Administrador (la información de contacto del Administrador se puede encontrar en la Sección 12, a continuación).

Este paquete de Aviso explica las alegaciones y los antecedentes relacionados con la demanda, el Acuerdo, sus derechos legales, qué beneficios están disponibles, quién es elegible para ellos y cómo recibir esos beneficios.

El Tribunal a cargo de la Acción es el Tribunal Superior del Condado de Marin. Los casos se titulan *Jens Hiersemann v. Hog Island Oyster Company, Inc.*, Caso Nos. CV0000309 y CV0004016 presentado en el Tribunal Superior del Condado de Marin; y *Hernandito Perez-Perez v. Hog Island Oyster Company, Inc.*, Caso No. CGC-23-609836, presentada en el Tribunal Superior del Condado de San Francisco. Las personas que demandaron, Jens Hiersemann y Hernandito Pérez-Pérez, son los Demandantes, y la compañía demandada, Hog Island Oyster Company, Inc., es el Demandado.

2. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

Los Demandantes en las demandas alegan violaciones de salarios y horas contra el demandado por: (1) falta de pago de salarios mínimos; (2) falta de pago de salarios por horas extras; (3) falta de pago de los salarios de vacaciones acumulados; (4) falta de provisión de períodos de descanso y pago de primas por períodos de descanso; (5) falta de proporcionar períodos de comida y pagar las primas del período de comida; (6) falta de mantenimiento de registros de empleo precisos; (7) falta de pago oportuno de los salarios; (8) falta de pago de todos los salarios devengados y no pagados en el momento de la separación; (9) falta de indemnización de todos los gastos comerciales necesarios; (10) falta de proporcionar recibos de salarios detallados y precisos; y (11) violación de la Ley de Competencia Desleal de California, Código de Negocios y Profesiones de California, sección 17200 y siguientes. Además, los Demandantes buscan recuperar sanciones civiles de conformidad con PAGA ("Sanciones de PAGA") basadas en las mismas supuestas violaciones del Código Laboral de California enumeradas anteriormente.

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

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si Hog Island Oyster Company, Inc. o los Demandantes están en lo cierto.

3. ¿POR QUÉ SE TRATA DE UNA DEMANDA COLECTIVA?

En una demanda colectiva laboral, una o más personas llamadas "Representantes de Grupo" (en este caso, los Demandantes) demandan en nombre de todos los trabajadores que, según ellos, tienen reclamaciones similares. Todos estos trabajadores son el Grupo o los Miembros del Grupo. Presentar una sola demanda, en lugar de muchas demandas pequeñas, ahorra dinero, tiempo y recursos judiciales. El Tribunal resuelve los problemas para todos los Miembros del Grupo, excepto para aquellos que se excluyen del Grupo.

4. ¿POR QUÉ HAY UN ACUERDO??

El Tribunal no ha fallado a favor de los Demandantes o del Demandado sobre los méritos de las reclamaciones alegadas en la demanda. Los Demandantes creen que los Demandantes ganarían en el juicio. El Demandado piensa que la demanda de los Demandantes no procedería a un juicio y/o que los Demandantes no ganarían en el juicio. Sin embargo, no ha habido juicio. En cambio, en reconocimiento del riesgo que enfrentan ambas Partes si el caso procede, las Partes han acordado un acuerdo negociado. De esta manera, todas las Partes evitan el costo de la preparación y la realización de un juicio, el riesgo de perder el derecho a un juicio, y los trabajadores afectados por las presuntas violaciones reciben una compensación. El Acuerdo representa un compromiso y una solución de reclamaciones muy controvertidas. Los Demandantes, así como los abogados de los Demandantes (denominados "Abogados del Grupo"), creen que el Acuerdo es justo y razonable y en el mejor interés de todos los Miembros del Grupo.

¿QUIÉNES ESTÁN INCLUIDOS EN EL ACUERDO?

5. ¿QUIÉNES ESTÁN INCLUIDOS EN EL ACUERDO?

Si usted recibió este Aviso, es un Miembro del Grupo a efectos del acuerdo. El Grupo incluye: todos los empleados del Demandado que fueron clasificados como no exentos y trabajaron dentro del Estado de California en cualquier momento desde el 1 de junio de 2019 hasta el 2 de junio de 2025.

6. ¿HAY EXCEPCIONES PARA SER INCLUIDO?

Usted no es un Miembro del Grupo si ya ha resuelto las reclamaciones presentadas en esta demanda, ya sea mediante un acuerdo o un procedimiento legal separado (es decir, otra demanda).

LOS BENEFICIOS DEL ACUERDO: LO QUE USTED OBTIENE

7. ¿QUÉ ESTABLECE EL ACUERDO?

El Demandado ha acordado pagar un Monto Bruto del Acuerdo ("GSA") de \$825,000.00 (ochocientos veinticinco mil dólares con cero centavos) para resolver la demanda. Del GSA, los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal los honorarios de los abogados de un tercio de la GSA o \$275,000.00 y el reembolso de los costos razonables; los Pagos por Servicios de los Representante del Grupo de \$10,000.00 a cada Demandante (por el trabajo y los esfuerzos de los Demandantes en el procesamiento de este caso); un pago de multas de PAGA de \$41,250.00 para resolver las reclamaciones de PAGA; y los costos de administración del acuerdo para Apex Class Action, que no excedan los \$11,750.00. El monto exacto de los Honorarios y Gastos de Litigio de los Abogados del Grupo, los Pagos por Servicios de los Representantes del Grupo y los Costos de Administración serán determinados por el Tribunal en la audiencia de Aprobación Final. La parte restante del monto del Acuerdo, el "Monto Neto del Acuerdo" o el "NSA", se estima actualmente en aproximadamente **\$439,500.00**. El NSA se prorrateará y se pagará como Pagos Colectivos Individuales a los Miembros del Grupo del Acuerdo, que son los Miembros del Grupo que no solicitan ser excluidos ("Optan por no participar") del Acuerdo.

Pago de Multas de PAGA: Como parte de la parte de PAGA del Acuerdo, las Partes solicitarán al Tribunal que apruebe un pago de Multas de PAGA de \$41,250.00 en la liquidación de reclamos por multas civiles bajo PAGA. Según lo requerido por PAGA, el 75% del pago de multas de PAGA, o \$41,250.00, se pagará a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California. El 25% restante del pago de las multas de PAGA, o \$10,312.50, se distribuirá a los Empleados Agraviados como Pagos Individuales de PAGA.

8. ¿CUÁNTO SERÁ MI PAGO?

En la primera página de este Aviso aparece una aproximación de su Pago Colectivo Individual. Si usted también es un Empleado Agravado, también aparecerá una aproximación de su Pago Individual de PAGA en la primera página de este Aviso.

Pago Colectivo Individual: Su Pago Colectivo Individual se basa en la cantidad de Semanas Laborales que usted trabajó, tal como se representa en los registros del Demandado, en comparación con la cantidad total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros del Grupo durante el Período del Grupo (1 de junio de 2019 al 2 de junio de 2025). El ochenta por ciento (80%) del Pago Colectivo Individual de Demandantes de cada Miembro del Grupo se tratará como un pago en liquidación de las supuestas reclamaciones por multas e intereses y será informado en un Formulario 1099 por el Administrador del Acuerdo, y el veinte por ciento (20%) del Pago Colectivo Individual de cada Miembro del Grupo se tratará como un pago en liquidación de supuestas reclamaciones por salarios no pagados. El 20% asignado como salarios no pagados se reducirá por las retenciones y deducciones del impuesto sobre la nómina aplicable y se informará en un Formulario W-2.

Pago Individual de PAGA: Si usted trabajó para el Demandado desde el 18 de octubre de 2022 hasta el 2 de junio de 2025 ("Período de PAGA"), también es un "Empleado Agravado" y recibirá un Pago Individual de PAGA además de su Pago Colectivo Individual. Los Pagos Individuales de PAGA se basan en el número de Períodos de Pago de PAGA trabajados por cada Empleado Agravado en comparación con la cantidad total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Agravados durante el Período de PAGA. El cien por ciento (100%) de cada Pago PAGA Individual de cada Empleado Agravado se caracterizará como multas y no se reducirá por las retenciones y deducciones del impuesto sobre la nómina. El Pago Individual de PAGA será reportado en un Formulario 1099 por el Administrador del Acuerdo. En la primera página de este Aviso aparece una aproximación de su Pago Individual de PAGA estimado.

Para los Miembros del Grupo que también son Empleados Agravados, su Pago Colectivo Individual se combinará con su Pago Individual de PAGA, y recibirán un solo cheque por los pagos combinados. Si un Miembro del Grupo Opta por no participar en el Acuerdo, seguirá recibiendo un Pago Individual de PAGA, ya que los Empleados Agravados no pueden optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. Véase, por ejemplo, *Robinson v So. County Oil*, 53 Cal. App. 476 (2020).

CÓMO OBTENER UN PAGO

9. ¿CÓMO RECIBO UN PAGO?

Usted no necesita hacer nada para recibir un pago. Sin embargo, si cree que el número de semanas laborales o períodos de pago de PAGA que trabajó es incorrecto, corrijalo y proporcione cualquier evidencia de respaldo al Administrador del acuerdo, cuya información de contacto se enumera en la Sección 12 a continuación.

10. ¿CUÁNDO RECIBIRÍA MI PAGO?

El Tribunal llevará a cabo una Audiencia Final de Equidad el 15 de octubre de 2025 para decidir si aprueba el Acuerdo. Si el Juez aprueba el Acuerdo y alguien se opone, puede haber apelaciones. Siempre es incierto cuándo se pueden resolver estas objeciones y apelaciones, y resolverlas puede llevar tiempo. Si no hay objeción, la Fecha de Entrada en Vigor del Acuerdo será la fecha de entrada de la Orden del Tribunal que otorga la aprobación final.

Después de la Fecha de Entrada en Vigor, los Pagos Colectivos Individuales y los Pagos Individuales de PAGA se enviarán por correo a los Miembros Participantes del Grupo y a los Empleados Agravados aproximadamente 30 días después de que la aprobación del Acuerdo por parte del Tribunal sea definitiva, siempre y cuando no haya apelaciones.

Los cheques del Acuerdo deben cobrarse inmediatamente después de recibirlos. Las ganancias de los cheques que permanezcan sin cobrar después de 180 días a partir de la fecha de emisión se enviarán al Fondo de Propiedad No Reclamada del Estado de California a nombre de cada Miembro Participante del Grupo y/o Empleado Agravado que no cobró su cheque del Acuerdo. Si su cheque del Acuerdo se pierde o se extravía, debe comunicarse con el Administrador del Acuerdo de inmediato para solicitar un reemplazo. Puede buscar propiedad no reclamada en el sitio web del Estado en: https://www.sco.ca.gov/search_upd.html

Para obtener información actualizada sobre el estado de los pagos, comuníquese con el Administrador del Acuerdo (consulte la Sección 12).

11. ¿A QUÉ ESTOY RENUNCIANDO PARA RECIBIR UN PAGO?

Si el Tribunal aprueba este Acuerdo y a menos que usted se excluya, se convertirá en un Miembro Participante del Grupo, y eso significa que no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado en relación con las reclamaciones legales que se resuelven en este Acuerdo. Específicamente, usted estará renunciando o "liberando" a las Demandas Colectivas Liberadas que se describen a continuación contra el Demandado y todos los padres, sucesores y afiliados del Demandado ("Partes Liberadas"). Las liberaciones entran en vigor una vez que el GSA es financiado en su totalidad por el Demandado.

Reclamaciones Colectivas Liberadas: Las "Reclamaciones Colectivas Liberadas" incluirán todas las reclamaciones alegadas o que podrían haberse alegado razonablemente sobre la base de los hechos de las Reclamaciones operativas que surgieron durante el Período del Grupo, incluidas: todas y cada una de las causas de acción, reclamaciones, derechos, daños, daños punitivos o legales, sanciones, responsabilidades, gastos y pérdidas alegadas en las Demandas colectivas operativas, o que podrían haberse alegado con base en los hechos alegados en las denuncias operativas. La liberación incluirá, sin limitación, todo lo siguiente en la medida en que se alegó o podría haberse alegado con base en los hechos establecidos en las demandas operativas: (a) cualquier presunto incumplimiento por parte del Demandado (1) de pagar salarios, informar el pago de tiempo, salarios mínimos, vacaciones u horas extras; (2) proporcionar períodos de comida o descanso o una compensación en su lugar; (3) proporcionar recibos de salarios que cumplan con los requisitos; (4) a pagar puntualmente los salarios durante o al final del supuesto empleo; (5) registrar con precisión las horas de trabajo y los períodos de pausa para comer; (6) reembolsar todos los gastos comerciales necesarios; (7) violación de la Ley de Competencia Desleal, Código de Negocios y Profesiones sección 17200 y siguientes, y (b) cualquier derecho o reclamo por prácticas comerciales desleales en violación de las secciones 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California, basado en las supuestas fallas establecidas en (a) (1) a (a) (6) anterior; y (c) cualquier violación del Código Laboral de California que surja de o esté relacionada con la conducta alegada en (a) (1) a (a) (7) anterior, incluyendo, sin limitación, la violación de las secciones

PREGUNTAS? LLAME SIN COSTO AL 1-800-355-0700

201-204, 216, 226, 226.7, 226.8, 510, 512, 516, 558, 1182.11, 1182.12, 1174, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2802, o cualquier otro estatuto, regla y/o reglamento estatal o federal (Orden de Salario), o causas de acción similares que cualquier Miembro del Grupo del Acuerdo tenga o pueda tener que ser alegue o en relación con o en relación con cualquier asunto o hecho establecido o referido en las Reclamaciones Operativas del Grupo, durante el Período del Grupo.

Reclamaciones de PAGA Liberadas: Si usted es un Empleado Agravado (es decir, si trabajó para el Demandado durante el Período de PAGA), también renunciará a todas las reclamaciones por sanciones civiles de PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, en función de los hechos establecidos en la Demanda Operativa y el Aviso de PAGA, ("Reclamaciones de PAGA Liberadas"). Las Reclamaciones de PAGA Liberadas se aplican únicamente a las reclamaciones que surjan durante el Período de PAGA. El Estado de California liberará todos y cada uno de los derechos, demandas, responsabilidades, sanciones, multas, deudas y causas de acción de PAGA, que surjan de las reclamaciones de PAGA alegadas en las Acciones o avisos de LWDA; o que podría haberse invocado en las Acciones sobre la base de las alegaciones allí contenidas.

EXCLUIRSE DEL ACUERDO

12. ¿CÓMO ME EXCLUYO DEL ACUERDO?

Para excluirse del Acuerdo, debe enviar al Administrador del Acuerdo una solicitud de exclusión por escrito y firmada que debe tener sello postal estampado a más tardar 08 de septiembre de 2025. Asegúrese de incluir su nombre, dirección y número de teléfono, y cualquier otra información que crea que sería útil para que el Administrador del acuerdo lo identifique. Puede enviar su solicitud de exclusión al Administrador del acuerdo en:

Apex Class Action, LLC
Hog Island Oyster Company, Inc. Settlement
P.O. Box 54668
Irvine, CA, 92619
Correo electrónico: claims@apexclassaction.com
Fax: (949) 989-4428

Si usted solicita ser excluido del Acuerdo, no estará legalmente obligado por nada de lo que suceda en la Acción, excepto en lo que se relacione con el acuerdo de la reclamación de PAGA. Si usted solicita ser excluido del Acuerdo, no podrá objetar el Acuerdo y no recibirá un Pago Colectivo Individual, pero seguirá recibiendo un Pago Individual de PAGA si trabajó para el Demandado durante el Período de PAGA (del 18 de octubre de 2022 al 2 de junio de 2025). Si usted pide ser excluido, es posible que pueda demandar (o continuar demandando) al Demandado en el futuro.

13. SI NO ME EXCLUYO, ¿PUEDO DEMANDAR AL DEMANDADO POR LO MISMO MÁS ADELANTE?

No. A menos que se excluya, renuncia a cualquier derecho a demandar al Demandado por las reclamaciones que resuelva este Acuerdo. Si tiene una demanda pendiente, hable con su abogado en ese caso de inmediato. Debe excluirse de esta Acción para continuar con su propia demanda. Recuerde, la fecha límite de exclusión es a más tardar [45 días después de que se envíe por correo el Aviso Colectivo].

14. SI ME EXCLUYO, ¿PUEDO OBTENER DINERO DE ESTE ESTABLECIMIENTO?

No. Si se excluye, no recibirá ningún dinero de este Acuerdo. Sin embargo, si se excluye oportunamente del Acuerdo, conservará el derecho de emprender su propia acción legal contra el Demandado, si así lo desea.

LOS ABOGADOS QUE LO REPRESENTAN EN ESTA DEMANDA

15. ¿TENGO UN ABOGADO EN ESTE CASO?

El Tribunal ha determinado que Wilshire Law Firm, PLC y Melmed Law Group, P.C. están calificados para representarlo a usted y a los Miembros del Grupo en la demanda. Estos abogados se denominan Abogados del Grupo y su información de contacto se muestra a continuación. Si desea ser representado por su propio abogado, puede contratar uno por su cuenta.

WILSHIRE LAW FIRM John G. Yslas john.yslas@wilshirelawfirm.com Samantha A. Smith Samantha.smith@wilshirelawfirm.com Jeffrey C. Bils jbils@wilshirelawfirm.com	Aram Boyadjian aboyadjian@wilshirelawfirm.com Andrew Sandoval andrew.sandoval@wilshirelawfirm.com 3055 Wilshire Blvd., 12th Floor Los Angeles, California 90010 Teléfono: (213) 381-9988 Facsimile: (213) 381-9989	MELMED LAW GROUP P.C. Jonathan Melmed Kyle D. Smith 1801 Century Park East, Suite 850 Los Ángeles, California 90067 Teléfono: (310) 824-3828 Fax: (310) 862-6851
---	--	---

16. ¿CÓMO SE LES PAGARÁ A LOS ABOGADOS?

Los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe \$275,000.00 (o 1/3 del GSA) para los honorarios de los abogados incurridos en la investigación de los hechos, el litigio del caso y la negociación del Acuerdo. Los Abogados del Grupo también buscarán la aprobación del Tribunal para \$37,500.00 en los gastos de litigio incurridos en este asunto. El Tribunal puede otorgar a los Abogados del Grupo menos de lo que solicitan. Los Abogados del Grupo también solicitarán al Tribunal que apruebe el pago a los Demandantes Jens Hiersemann y Hernandito Pérez-Pérez por un monto de \$10,000 cada uno, además del Pago Colectivo Individual de los Demandantes y el Pago Individual de PAGA por la iniciativa, el riesgo, el tiempo y la energía que los Demandantes han invertido en el servicio al Grupo como Representantes del Grupo. El Tribunal puede otorgar a un Representante del Grupo menos de lo solicitado.

OBJETAR AL ACUERDO

Usted puede y tiene el derecho de decirle al Tribunal que no está de acuerdo con el Acuerdo o con alguna parte de este.

17. ¿CÓMO LE DIGO AL TRIBUNAL QUE ME OPONGO AL ACUERDO?

Si usted cree que el Acuerdo no es justo, puede objetar parte o la totalidad del Acuerdo. Usted puede objetar el Acuerdo en persona en la Audiencia de Aprobación Final o puede presentar una objeción por escrito. Las objeciones por escrito y los avisos de intención de comparecer en la Audiencia de Aprobación Final deben enviarse por correo al Administrador del Acuerdo y tener sello postal fechado del 29 de agosto de 2025 o antes, a la siguiente dirección:

Apex Class Action, LLC
Hog Island Oyster Company, Inc. Settlement
P.O. Box 54668
Irvine, CA, 92619
Correo electrónico: claims@apexclassaction.com
Fax: (949) 989-4428

La objeción por escrito debe indicar su nombre y dirección y describir todas las razones legales y fácticas por las que se opone a los términos del Acuerdo. También debe incluir o adjuntar cualquier documento en el que se base su objeción. Si el Tribunal rechaza la objeción en la audiencia de Aprobación Final, se aprobará el Acuerdo de Conciliación y usted recibirá su pago. Si no presenta una objeción por escrito, aún puede comparecer en la audiencia de aprobación final para expresar su objeción o para observar los procedimientos.

18. ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE OBJETAR Y SOLICITAR LA EXCLUSIÓN?

Objetar es simplemente decirle al Tribunal que usted no está de acuerdo con algo sobre el Acuerdo. Solo puede oponerse si permanece en el Grupo. Solicitar la exclusión es decirle al Tribunal que usted no quiere ser parte del Grupo. Si usted se excluye, no tiene base para objetar porque el caso ya no le afecta y no recibe dinero de este Acuerdo. Si presenta tanto una objeción como una solicitud para ser excluido del acuerdo, la solicitud para ser excluido prevalecerá y no recibirá ningún dinero de este acuerdo.

LA AUDIENCIA DE EQUIDAD DEL TRIBUNAL

El Tribunal llevará a cabo una Audiencia de Aprobación Final para decidir si aprueba el Acuerdo. Usted puede asistir y pedir la palabra, pero no está obligado a hacerlo.

19. ¿CUÁNDO Y DÓNDE DECIDIRÁ EL TRIBUNAL SI APRUEBA EL ACUERDO?

El Tribunal llevará a cabo una Audiencia de Aprobación Final el 15 de octubre de 2025 a la 1:30 p.m. en el Departamento H del Tribunal Superior del Condado de Marin ubicado en 3501 Civic Center Drive, San Rafael, California 94903, para determinar si el Acuerdo debe aprobarse finalmente como justo, razonable y adecuado. Si hay objeciones, el Tribunal las examinará en ese momento. También se le pedirá al Tribunal que apruebe las solicitudes de los Pagos por Servicios de los Representantes del Grupo la Demanda Colectiva y los Pagos de Honorarios y Gastos de Litigio de Abogados del Grupo de la Demanda Colectiva.

20. ¿TENGO QUE VENIR A LA AUDIENCIA?

No. Los Abogados del Grupo responderán a las preguntas que el Tribunal pueda tener. Sin embargo, puede asistir. Si envía una objeción, no tiene que venir al Tribunal para hablar sobre ella. Siempre y cuando haya enviado su objeción por escrito al Administrador del acuerdo a tiempo, el Tribunal la considerará. También puede pagar a su propio abogado para que asista, pero no es necesario.

SI USTED NO HACE NADA

21. ¿QUÉ PASA SI NO HAGO NADA EN ABSOLUTO?

Si usted no hace nada, recibirá un pago del Acuerdo y estará sujeto a los términos del Acuerdo, lo que significa que no podrá iniciar una demanda, continuar una demanda ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado sobre los problemas legales de la Acción.

CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN

22. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Usted puede ponerse en contacto con los Abogados del Grupo a través de la información de contacto indicada anteriormente en la Sección 15 si tiene alguna pregunta sobre el Acuerdo. También puede ponerse en contacto con el Administrador del Acuerdo designado por el Tribunal, Apex Class Action, LLC llamando al número gratuito 1-800-355-0700, o puede escribir al Administrador a la siguiente dirección:

Apex Class Action, LLC
Hog Island Oyster Company, Inc. Settlement
P.O. Box 54668
Irvine, CA, 92619
Correo electrónico: claims@apexclassaction.com
Fax: (949) 989-4428

POR FAVOR, NO LLAME AL TRIBUNAL O AL ABOGADO DE HOG ISLAND OYSTER COMPANY INC. PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO O EL PROCESO DE RECLAMACIÓN. SIN EMBARGO, PUEDE LLAMAR A LOS ABOGADOS DEL GRUPO O AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO, MENCIONADOS ANTERIORMENTE.