

JCL LAW FIRM, APC

Jean-Claude Lapuyade (SBN 248676)

5440 Morehouse Drive, Suite 3600

San Diego, CA 92121

Telephone: (619) 599-8292

jlapuyade@jcl-lawfirm.com

ZAKAY LAW GROUP, APLC

Shani O. Zakay (SBN 277924)

Jackland K. Hom (SBN 327243)

Rachel Newman (SBN 350826)

5440 Morehouse Drive, Suite 3600

San Diego, CA 92121

Telephone: (619) 255-9047

shani@zakaylaw.com

jackland@zakaylaw.com

rache@zakaylaw.com

LAWYERS FOR JUSTICE, PC

Edwin Aiwarzian (SBN 232943)

410 West Arden Avenue, Suite 203

Glendale, California 91203

Tel: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

Attorneys for Plaintiff MARK DUTILLIEUL

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

FOR THE COUNTY OF CONTRA COSTA

MARK DUTILLIEUL, individually, and on
behalf of all other members of the general public
similarly situated,

Plaintiff,

v.

METHODOLOGY, INC., a Delaware
corporation, and DOES 1 through, inclusive,

Defendants.

Case No.: C22-00759

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

Date: November 14, 2024

Time: 9:00 a.m.

Dept.: 12

Judge: Hon. Charles S. Treat

1 I, Madely Nava, declare as follows:

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

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

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

1 4. On July 26, 2024, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content for
2 the Notice Packet. Apex then generated a draft of the formatted Notice Packet, which received approval
3 from the Parties' Counsel before being mailed.

4 5. On August 21, 2024, Counsel for the Defendants provided Apex with the class data file,
5 comprising the names, social security numbers, last known mailing addresses, and the total number of
6 relevant workweeks worked by each Settlement Class Member. The data file was successfully uploaded
7 to our database, where it underwent a thorough review to identify any duplicates or potential
8 inconsistencies. The Class List consisted of a total of 368 individuals.

9 6. In preparation for the mailing process, all 368 names and addresses listed in the Class List
10 underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database
11 maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the
12 accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the Notice
13 Packet. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If
14 an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Notice Packet.
15 However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address
16 provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice Packet.

17 7. On September 10, 2024, The Notice Packet was sent to all 368 individuals listed in the Class List
18 using U.S First Class Mail. A copy of the mailed Notice Packet is attached hereto as **Exhibit A**.

19 8. As of the date of this declaration, our office has received 64 returned Notice Packets as
20 undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 64 returned Notice Packets in order to
21 acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Notice Packet. This skip trace effort resulted
22 in obtaining 57 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Notice Packets via U.S First
23 Class Mail.

24 9. As of the date of this declaration, there have been 57 Notice Packets re-mailed as a result of
25 Apex's skip-tracing efforts.

26 10. As of the date of this declaration, 7 Notice Packets have been considered undeliverable as no
27 updated address was found despite conducting skip tracing.

1 11. As of the date of this declaration, Apex has not received any requests for exclusion. The deadline
2 for submitting a request for exclusion from the Settlement is October 25, 2024.

3 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
4 deadline for submitting a written objection to the Settlement is October 25, 2024.

5 13. As of the date of this declaration, Apex will report 368 Participating Class Members, constituting
6 100% of the total 368 Settlement Class Members.

7 14. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period
8 is 13,230. The Net Settlement Amount available is \$73,683.34 for which \$68,683.34 is estimated to go
9 to Participating Class Members and \$5,000 to Aggrieved Employees. This amount was calculated by
10 subtracting the requested attorneys' fees (\$66,666.66), the amount requested for litigation costs and
11 expenses (\$25,000.00), the requested Service Award (\$10,000.00), the requested Settlement
12 Administration Costs (\$9,650.00), and the PAGA Payment (\$15,000.00) from the Gross Settlement
13 Amount (\$200,000.00).

14 15. The *highest* Individual Settlement Amount to a Participating Class Member is currently estimated
15 to be approximately \$1,443.23, the *average* Individual Settlement Amount is currently estimated to be
16 approximately \$186.64, and the *lowest* Individual Settlement Amount is currently estimated to be
17 approximately \$5.19. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

18 16. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$5,000.00) will be allocated to
19 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved Employees
20 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 155 Aggrieved Employees who worked a total of
21 4,499 weeks during the PAGA Period.

22 17. The *highest* individual PAGA share to an Aggrieved Employee is approximately \$134.47, the
23 *average* individual PAGA share is approximately \$32.26, and the *lowest* individual PAGA share is
24 approximately \$1.11.

25 18. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
26 and anticipated expenses, amount to \$9,650.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
27 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,
28

1 handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed
2 upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

3 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
4 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 21st day of October
5 2024, in Irvine, California.

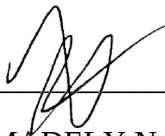
6
7
8 
9 _____
10 MADELY NAVA
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

Exhibit A

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

Mark Dutilleul v. Methodology, Inc., Case Number C22-00759

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

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against METHODOLOGY, INC. (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former employee Mark Dutilleul (“Plaintiff”) and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of non-exempt employees who are or previously were employed by Defendant (“Class Members”) and performed work in California during the Class Period (April 19, 2018 to August 16, 2023); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all non-exempt employees who are or previously were employed by Defendant and performed work in California during the PAGA Period (May 16, 2022 to August 16, 2023) (“PAGA Employees”).

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

Based on Defendant’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$«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» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Weeks» workweeks** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

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

If you worked for Defendant during the Class Period and/or the PAGA Period, you have two basic options under the Settlement:

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

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don’t Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Settlement Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is October 25, 2024	If you don’t want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendants must pay Individual PAGA Payments to all PAGA Employees and the PAGA Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Settlement Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement	All Class Members who do not opt-out (“Settlement Class Members”) can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court’s decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiffs who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiffs, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiffs reduces the overall amount paid to

Written Objections Must be Submitted by October 25, 2024	Settlement Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the November 14, 2024, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on November 14, 2024. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Settlement Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by October 25, 2024	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendants' records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by October 25, 2024. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, failing to pay meal period premiums, failing to pay rest period premiums, failing to pay minimum wages, failing to provide required meal and rest periods, failing to pay timely final wages, failing to pay timely wages during employment, failing to provide compliant wage statements, failing to keep requisite payroll records, and failing to reimburse employees for required expenses. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action:

JCL Law Firm, APC, Zakay Law Group, APLC, and Lawyers for Justice, PC ("Class Counsel.")

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

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff are correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired a retired judge in an effort to resolve the Action by negotiating to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant has agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and PAGA Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

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

1. **Gross Settlement Amount.** Defendant Will Pay \$200,000.00 as the Gross Settlement Amount ("Gross Settlement Amount"). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement Amount into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement Amount to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorney's fees and litigation costs, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement through a payment plan spanning a 27-month period.
2. **Court Approved Deductions from Gross Settlement Amount.** At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement Amount, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$66,666.66 (One-third of the Gross Settlement Amount) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$20,000.00 for their litigation costs. To date, Class Counsel has worked and incurred costs on the Action without payment.
 - B. Up to \$10,000.00 as a Class Representative Service Payment to Plaintiff for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$9,650.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$20,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the PAGA Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement Amount (the “Net Settlement”) by making Individual Class Payments to Settlement Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 80% to interests and penalties (“Non-Wage Portion.”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiff and Defendant have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don’t cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be irrevocably lost to you because they will be paid to a non-profit organization or foundation (“Cy Pres”).
6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Settlement Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than October 25, 2024, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the October 25, 2024, Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member’s name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement comparable to the following: “I want to be excluded from the settlement class in *Dutillieul v. Methodology, Inc.*, CCSC Case No. C22-00759.” Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendants.

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

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action LLC (the “Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator’s contact information is contained in Section 9 of this Notice.
9. Settlement Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement Amount, and separately paid all employer payroll taxes, Settlement Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendants or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Settlement Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from any and all claims stated in the Action, or that could have been stated based on the facts alleged in the Action, implicitly or explicitly, including but not limited to state wage-and-hour claims (including all claims under the California Labor Code) for unpaid minimum and overtime wages, meal and rest period violations, untimely payment of wages, wage statement violations, recordkeeping violations, unreimbursed business expenses, interest, penalties, and attorneys’ fees, waiting time penalties, withholding from wages and the related provisions of the Labor Code including but not limited to Labor Code §§ 201-203, 204, 210, 218.6, 226, 226.3, 226.7, 246, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1198, 1197.1, 2800, 2802, derivative claims under California Business & Professions Code §§ 17200, et seq., and all claims under the governing Wage Orders.

10. PAGA Employees’ PAGA Release. After the Court’s judgment is final, and Defendant has paid the Gross Settlement Amount (and separately paid the employer-side payroll taxes), all PAGA Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all PAGA Employees, including those who are Settlement Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendants or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this

Settlement.

The PAGA Employees' Releases for Settlement Class Members and Non-Participating Class Members are as follows:

All Settlement Class Members and Non-Participating Class Members who are PAGA Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties, from all claims for civil penalties under PAGA that have been pleaded or could have been pleaded, based upon the factual allegations and issues set forth in the Notice to the LWDA and alleged in Plaintiff's First Amended Complaint, including civil penalties under PAGA, fees, and all other claims under PAGA based on allegations made or which could have been made in the Action based on the facts and allegations pleaded in Plaintiff's Notice to the LWDA and the Complaint, including claims for PAGA penalties arising from allegations of unpaid minimum and overtime wages, failure to provide meal periods, failure to authorize rest periods, failure to provide accurate wage statements, failure to timely pay wages during employment, failure to timely pay final wages, failure to keep records, and failure to indemnify necessary business expenditures.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. **Individual Class Payments.** Each Settlement Class Member will be paid a pro-rata share of the Net Settlement Amount, less the PAGA Settlement Payment totaling \$5,000. Each Settlement Class Members' Individual Class Payment will be calculated by comparing the individual Settlement Class Members' Workweeks worked during the Class Period to the Workweeks of all Settlement Class Members worked during the Class Period as follows: $[\text{Workweeks worked by a Settlement Class Member} \div \text{sum of all Workweeks worked by all Settlement Class Members}] \times [\text{Net Settlement Amount} - \text{the PAGA Settlement Payment}] = \text{Individual Class Payment}$.
2. **Individual PAGA Payments.** The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by comparing the individual PAGA Employees' PAGA Pay Periods during the PAGA Period to the total PAGA Pay Periods of all the PAGA Employees as follows: $[\text{PAGA Pay Periods worked by an PAGA Employee} \div [\text{Sum of all PAGA Pay Periods worked by all PAGA Employees} \times [\text{PAGA Settlement Payment}]] = \text{Individual PAGA Payment}$.
3. **Workweek/Pay Period Challenges.** The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until October 25, 2024, to challenge the number of Workweeks and/or PAGA Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

5. HOW AND WHEN WILL I GET PAID?

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

You will receive your check after Defendant fully-funds the Settlement, which will occur after a 27-month payment plan period, in or around July 2026. Your check will be sent to the same address as in this Notice. If you change your address between and now July 2026, be sure to notify the Administrator as soon as possible to ensure your settlement check is delivered to the correct address. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement comparable to the following: "I want to be excluded from the settlement class in *Dutilleul v. Methodology, Inc.*, CCSC Case No. C22-00759." The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Mark Dutilleul v. Methodology, Inc., Case Number C22-00759*, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must receive your request to be excluded by October 25, 2024, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Settlement Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendants are asking the Court to approve. At least twenty-eight (28) days before the November 14, 2024 Final Approval

Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation costs; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website <https://www.apexclassaction.com/methodology> or the Court's website <https://www.cc-courts.org/>.

A Settlement Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is October 25, 2024.** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action *Mark Dutilleul v. Methodology, Inc.*, Case Number C22-00759 and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on November 14, 2024 at 9:00 am in Department 12 of the Contra Costa Superior Court, located at 725 Court Street, Martinez, CA 94553. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement Amount will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually. Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website <https://www.apexclassaction.com/methodology> beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendants and Plaintiffs have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to Apex Class Action LLC's website at <https://www.apexclassaction.com/methodology>. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<https://www.cc-courts.org/default.aspx>) and entering the Case Number for the Action, Case No. C22-00759. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Contra Costa Superior Court.

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

JCL LAW FIRM, APC

5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
T: 619-599-8292
jlapyade@jcl-lawfirm.com

ZAKAY LAW GROUP, APLC

5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
T: 619-892-7095
F: 858-404-9203
Shani@zakaylaw.com

Apex Class Action LLC

P.O. Box 54668,
Irvine, CA 92619
Tel: 1-800-355-0700

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void, you will have no way to recover the money.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

To receive your check, you should immediately notify the Administrator if you move or otherwise change your mailing address. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

**AVISO APROBADO POR EL TRIBUNAL SOBRE EL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA
Y FECHA DE AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL DEL TRIBUNAL**

Mark Dutillieul v. Methodology, Inc., Caso Número C22-00759

***El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo atentamente!
No es correo basura, spam, publicidad ni solicitud de un abogado. No lo están demandando.***

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Acción") contra METODOLOGY, INC. ("Demandado") por supuestas violaciones de salarios y horas. La Acción fue presentada por el ex empleado Mark Dutillieul ("Demandante") y busca el pago de (1) salarios atrasados y otra compensación para un grupo de empleados no exentos que son o fueron empleados anteriormente por el Demandado ("Miembros del Grupo") y realizaron trabajo en California durante el Período del Grupo (del 19 de abril de 2018 al 16 de agosto de 2023); y (2) sanciones en virtud de la Ley del Fiscal General Privado de California ("PAGA") para todos los empleados no exentos que estén o hayan estado empleados por el Demandado y hayan realizado trabajos en California durante el Período de PAGA (del 16 de mayo de 2022 al 16 de agosto de 2023) ("Empleados de PAGA").

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 PAGA Individuales y pague sanciones a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, se estima que **su Pago Colectivo Individual será de \$«Est_Class_PMT» (menos las retenciones) y que su Pago PAGA Individual será de \$«Est_PAGA_PMT»**. El monto real que puede recibir probablemente será diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago PAGA Individual, entonces, según los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago PAGA Individual según 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» semanas laborales** durante el Período del Grupo y **trabajó «PAGA_Weeks» semanas laborales** durante el Período de PAGA. Si usted cree que trabajó más semanas laborales durante cualquiera de los períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final. Sus derechos legales se ven afectados ya sea que actúe o no. Lea este Aviso con atención. Se considerará que lo leyó y entendió detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba finalmente el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante ("Abogados del Grupo"). El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que requiera que el Demandado realice pagos en virtud del Acuerdo y requiera que los Miembros del Grupo y los Empleados de PAGA renuncien a sus derechos de presentar ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si usted trabajó para el Demandado durante el Período del Grupo y/o el Período de PAGA, tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Colectivo Individual y/o un Pago PAGA Individual. Sin embargo, como Miembro del Grupo del Acuerdo, renunciará a su derecho a presentar reclamos salariales del Período del Grupo y reclamos por multas del Período PAGA contra los Demandados.
- (2) **Excluirse voluntariamente del Acuerdo del Grupo.** Usted puede excluirse del Acuerdo del Grupo (exclusión voluntaria) presentando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificándose por escrito al Administrador. Si usted opta por no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Colectivo Individual. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamos salariales del Período del Grupo contra los Demandados y, si es un Empleado PAGA, seguirá siendo elegible para un Pago PAGA Individual. Usted no puede optar por no participar en la porción PAGA del Acuerdo propuesto.

Los Demandados no tomarán represalias contra usted por ninguna acción que tome con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si usted no hace nada, será un Miembro del Grupo del Acuerdo, elegible para un Pago Colectivo Individual y un Pago PAGA Individual de (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer los reclamos salariales contra el Demandado que están cubiertos por este acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Usted puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el Acuerdo PAGA	Si usted no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo enviando una Solicitud de exclusión por escrito al Administrador. Una vez excluido, será un Miembro No Participante del Grupo y ya no será elegible para un Pago Colectivo Individual. Los Miembros No Participantes del Grupo no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso.
La fecha límite para optar por no participar es el 25 de octubre de 2024	Usted no puede optar por no participar en la porción PAGA del Acuerdo propuesto. Los Demandados deben realizar Pagos PAGA Individuales a todos los empleados de PAGA y estos deben renunciar a

	sus derechos de presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).
Los Miembros del Grupo del Acuerdo pueden presentar objeciones al Acuerdo Colectivo, pero no al acuerdo de PAGA Las objeciones por escrito deben presentarse a más tardar el 25 de octubre de 2024	Todos los Miembros del Grupo que no opten por no participar (“Miembros del Grupo del Acuerdo”) pueden presentar objeciones a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si aprobar o no el acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Grupo y a los Demandantes que presentaron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo o a los Demandantes, pero cada dólar pagado a los Abogados del Grupo y a los Demandantes reduce el monto total pagado a los Miembros del Grupo del Acuerdo. Usted puede presentar objeciones a los montos solicitados por los Abogados del Grupo o el Demandante si cree que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Usted puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 14 de noviembre de 2024	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 14 de noviembre de 2024. Usted no tiene que asistir, pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros del Grupo del Acuerdo pueden objetar verbalmente el acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Usted puede Impugnar el cálculo de sus semanas laborales/períodos de pago Las Impugnaciones por escrito deben presentarse a más tardar el 25 de octubre de 2024	El monto de su Pago Colectivo Individual y el Pago PAGA (si corresponde) dependen de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período del Grupo y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. La cantidad de semanas de trabajo del Período del Grupo y la cantidad de períodos de pago del Período PAGA que usted trabajó según los registros de los Demandados se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguno de estos números, debe impugnarlo antes del 25 de octubre de 2024. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA ACCIÓN?

El Demandante es un ex empleado del Demandado. La acción acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios de horas extra, no pagar las primas por los períodos de comida, no pagar las primas por los períodos de descanso, no pagar los salarios mínimos, no proporcionar los períodos de comida y descanso requeridos, no pagar los salarios finales a tiempo, no pagar los salarios a tiempo durante el empleo, no proporcionar declaraciones de salario que cumplan con los requisitos, no mantener los registros de nómina requeridos y no reembolsar a los empleados los gastos requeridos. Con base en las mismas afirmaciones, el demandante también ha presentado una reclamación por sanciones civiles en virtud de la Ley del Fiscal General Privado de California (Código Laboral §§ 2698, et seq.) (“PAGA”). El Demandante está representado por Abogados en la Demanda:

JCL Law Firm, APC, Zakay Law Group, APLC y Lawyers for Justice, PC (“Abogados del Grupo”).

El Demandado niega rotundamente haber violado alguna ley o no haber pagado salarios y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

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

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo del asunto. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un juez retirado en un esfuerzo por resolver la Acción negociando para poner fin al caso mediante un acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y aceptar solicitarle conjuntamente al Tribunal que dicte una Sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado un Acuerdo propuesto que está sujeto a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes acuerdan que el Acuerdo propuesto es un compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna violación ni concede el mérito de ninguna reclamación.

El Demandante y los Abogados del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es un buen negocio para usted porque creen que: (1) el Demandado ha aceptado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo es lo mejor para los Miembros del Grupo y los Empleados de PAGA. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

- Monto Bruto del Acuerdo.** El Demandado pagará \$200,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (“Monto Bruto del Acuerdo”). El Demandado ha acordado depositar el Monto Bruto del Acuerdo en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Monto Bruto del Acuerdo para pagar los Pagos Colectivos Individuales, los Pagos PAGA Individuales, el Pago por Servicios a los Representantes del Grupo, los honorarios de los Abogados del Grupo y los costos del litigio, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación final, el demandado financiará el Acuerdo Bruto a través de un plan de pago que abarca un período de 27 meses.
- Deducciones del Monto Bruto del Acuerdo aprobadas por el Tribunal.** En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los

Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Monto Bruto del Acuerdo, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:

- A. Hasta \$66,666.66 (un tercio del Monto Bruto del Acuerdo) para los Abogados del Grupo por honorarios de abogados y hasta \$20,000.00 por sus costos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido en costos en la Acción sin pago.
- B. Hasta \$10,000.00 como Pago por Servicios del Representante del Grupo al Demandante por presentar la Acción, trabajar con los Abogados del Grupo y representar al Grupo. Un Pago por Servicios del Representante del Grupo será el único dinero que recibirá el Demandante además del Pago Colectivo Individual y cualquier Pago Individual PAGA correspondientes.
- C. Hasta \$9,650.00 al Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
- D. Hasta \$20,000.00 por sanciones de PAGA, asignados en un 75% al pago de LWDA y en un 25% a Pagos Individuales de PAGA a los empleados de PAGA según sus Períodos de Pago de PAGA.

Los Miembros del Grupo del Acuerdo tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

3. Acuerdo Neto distribuido a los Miembros del Grupo. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Monto Bruto del Acuerdo (el "Acuerdo Neto") realizando Pagos Colectivos Individuales a los Miembros del Grupo del Acuerdo según sus semanas laborales del Período del Grupo.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros del Grupo. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Colectivo Individual a salarios sujetos a impuestos ("Porción salarial") y del 80% a intereses y sanciones ("Porción no salarial"). La Porción salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude sobre la porción salarial. Los Pagos PAGA Individuales se cuentan como sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El administrador informará los Pagos PAGA Individuales y las Porciones no salariales de los Pagos Colectivos Individuales en los formularios 1099 del IRS.

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

5. Debe cobrar los cheques de pago con prontitud. El frente de cada cheque emitido para Pagos Colectivos Individuales y Pagos PAGA Individuales mostrará la fecha de vencimiento del cheque (Fecha de Vencimiento). Si no lo cobra antes de la Fecha de Vencimiento, su cheque se cancelará automáticamente y perderá el dinero de manera irrevocable porque se pagará a una organización o fundación sin fines de lucro ("Cy Pres").
6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Exclusión voluntaria). Se le considerará un Miembro del Grupo del Acuerdo y participará plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el 25 de octubre de 2024, que desea excluirse. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta del 25 de octubre de 2024. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Grupo o su representante que establezca el nombre del Miembro del Grupo, la dirección actual, el número de teléfono y una declaración simple en la que elija ser excluido del Acuerdo comparable a la siguiente: "Quiero ser excluido del Grupo del Acuerdo en *Dutillieul v. Methodology, Inc.*, CCSC Caso No. C22-00759". Los Miembros del Grupo Excluidos (es decir, los Miembros No Participantes del Grupo) no recibirán Pagos Colectivos Individuales, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamos de salarios y horas contra los Demandados.

Usted no puede optar por no participar en la porción PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Grupo que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros No Participantes del Grupo) siguen siendo elegibles para los Pagos PAGA Individuales y deben renunciar a su derecho a presentar reclamos PAGA contra los Demandados en base a sobre los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo Propuesto será nulo si el Tribunal deniega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal rechace otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o que rechace dictar Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: el Demandado no pagará ningún dinero y los Miembros del Grupo no renunciarán a ninguna reclamación contra el Demandado.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action LLC (el "Administrador") para enviar este Aviso, calcular y realizar los pagos y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá sobre las Impugnaciones de los Miembros del Grupo durante las Semanas Laborales, enviará y volverá a enviar por correo los cheques del Acuerdo y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.
9. Liberación por parte de los Miembros del Grupo. Una vez que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado por completo el Monto Bruto del Acuerdo y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros del Grupo del Acuerdo no podrán presentar ninguna de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por no participar excluyéndose válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá demandar, continuar demandando ni

ser parte de ninguna otra demanda contra los Demandados o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período del Grupo y sanciones PAGA basadas en hechos del período PAGA, como se alega en la Acción y se resuelve mediante este Acuerdo.

Los Miembros del Grupo del Acuerdo estarán sujetos a la siguiente liberación:

Todos los Miembros del Grupo del Acuerdo, en nombre de ellos mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Liberadas de todas y cada una de las reclamaciones establecidas en la Demanda, o que podrían haberse establecido en función de los hechos alegados en la Demanda, de manera implícita o explícita, incluidas, entre otras, las reclamaciones estatales por salarios y horas (incluidas todas las reclamaciones en virtud del Código Laboral de California) por salarios mínimos y horas extras no pagados, violaciones de los períodos de comida y descanso, pago tardío de salarios, violaciones de los comprobantes de salario, violaciones de los registros, gastos comerciales no reembolsados, intereses, sanciones y honorarios de abogados, sanciones por tiempo de espera, retención de salarios y las disposiciones relacionadas del Código Laboral, incluidas, entre otras, las secciones 201 a 203, 204, 210, 218.6, 226, 226.3, 226.7, 246, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1198, 1197.1, 2800, 2802, reclamaciones derivadas en virtud de los artículos 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California, y todas las reclamaciones en virtud de las Órdenes Salariales vigentes.

10. **Liberación por los empleados de PAGA.** Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva y el Demandado haya pagado el Monto Bruto del Acuerdo (y haya pagado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador), todos los empleados de PAGA no podrán presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los empleados de PAGA, incluidos aquellos que son miembros del grupo del acuerdo y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo del grupo, no pueden demandar, continuar demandando ni participar en ninguna otra reclamación de PAGA contra los Demandados o sus entidades relacionadas en función de los hechos del Período de PAGA alegados en la Acción y resueltos por este Acuerdo.

Las liberaciones por los empleados de PAGA para los Miembros Participantes y No Participantes del Grupo del Acuerdo son las siguientes:

Se considera que todos los Miembros del Grupo del Acuerdo y los Miembros No Participantes del Grupo que sean empleados de PAGA liberan, en su propio nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, a las Partes Liberadas, de todas las reclamaciones por sanciones civiles en virtud de PAGA que se hayan alegado o se pudieran haber alegado, con base en las alegaciones y cuestiones fácticas establecidas en el Aviso a la LWDA y alegados en la Primera Demanda Enmendada del Demandante, incluidas las sanciones civiles en virtud de PAGA, los honorarios y todas las demás reclamaciones en virtud de PAGA basadas en las alegaciones realizadas o que se podrían haber realizado en la Acción con base en los hechos y las alegaciones alegados en el Aviso del Demandante a la LWDA y la Demanda, incluidas las reclamaciones por sanciones de PAGA que surjan de las alegaciones de salarios mínimos y horas extra impagos, la falta de proporcionar períodos de comida, la falta de autorización de períodos de descanso, la falta de proporcionar declaraciones de salario precisas, incumplimiento del pago puntual de los salarios durante el empleo, incumplimiento del pago puntual de los salarios finales, incumplimiento de la conservación de los registros e incumplimiento de la obligación de indemnizar los gastos comerciales necesarios..

4. ¿CÓMO CALCULARÁ MI PAGO EL ADMINISTRADOR?

1. **Pagos Colectivos Individuales.** A cada Miembro del Grupo del Acuerdo se le pagará una parte prorrateada del Monto Neto del Acuerdo, menos el pago de la liquidación de PAGA por un total de \$5,000.00. El Pago Individual de cada Miembro del grupo del Acuerdo se calculará comparando las semanas laborales de cada Miembro del Grupo del Acuerdo trabajadas durante el Período del Grupo con las semanas laborales de todos los Miembros del Grupo del Acuerdo trabajadas durante el Período del Grupo de la siguiente manera: $[\text{semanas laborales trabajadas por un Miembro del Grupo del Acuerdo} \div \text{suma de todas las semanas laborales trabajadas por todos los Miembros del Grupo del Acuerdo}] \times [\text{Monto Neto del Acuerdo} - \text{el pago del Acuerdo de PAGA}] = \text{Pago Colectivo Individual}$.
2. **Pagos PAGA Individuales.** El Administrador calculará los Pagos PAGA Individuales comparando los Períodos de Pago de PAGA de cada Empleado de PAGA durante el Período de PAGA con el total de Períodos de Pago de PAGA de todos los Empleados de PAGA de la siguiente manera: $[\text{Períodos de Pago de PAGA trabajados por un Empleado de PAGA} \div [\text{Suma de todos los Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados de PAGA} \times [\text{Pago de Liquidación de PAGA}]] = \text{Pago PAGA Individual}$.
3. **Impugnaciones de Semanas Laborales y Períodos de Pago.** La cantidad de Semanas Laborales del Grupo que usted trabajó durante el Período del Grupo y la cantidad de períodos de pago de PAGA que trabajó durante el Período de PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el 25 de octubre de 2024 para impugnar la cantidad de semanas laborales y/o períodos de pago de PAGA que se le acreditaron. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Usted debe respaldar su impugnación enviando copias de recibos de pago u otros registros. El Administrador aceptará como exacto el cálculo del Demandado de las semanas laborales y/o los períodos de pago de PAGA según los registros del Demandado, a menos que envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de los originales porque no se le devolverán los documentos. El Administrador resolverá los desafíos de la Semana Laboral y/o el Período de Pago de PAGA en función

de su presentación y de los aportes de los Abogados del Grupo (que abogarán a nombre de los Miembros del Grupo del Acuerdo) y del Abogado del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO Y CUÁNDO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. Miembros del Grupo del Acuerdo. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un solo cheque a cada Miembro del Grupo del Acuerdo (es decir, cada Miembro del Grupo que no opte por no participar), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados de PAGA. El cheque único combinará el Pago Individual del Acuerdo (Pago Colectivo Individual) y el Pago PAGA Individual.
2. Miembros No Participantes del Grupo. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un solo cheque de Pago PAGA Individual a cada Empleado de PAGA que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, cada Miembro No Participante del Grupo).

Usted recibirá su cheque después de que el Demandado financie por completo el Acuerdo, lo que ocurrirá después de un período de plan de pago de 27 meses, en o alrededor de julio de 2026. Su cheque se enviará a la misma dirección que figura en este Aviso. Si usted cambia su dirección entre julio de 2026 y ahora, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible para garantizar que su cheque del acuerdo se envíe a la dirección correcta. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo comparable a la siguiente: "Quiero ser excluido del acuerdo colectivo en *Dutillieul v. Methodology, Inc.*, CCSC Caso No. C22-00759". El Administrador lo excluirá en función de cualquier escrito que comunique su Solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como *Mark Dutillieul v. Methodology, Inc., Caso Número C22-00759* e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para fines de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona realiza la solicitud por usted, no será válida. **El Administrador debe recibir su Solicitud de exclusión antes del 25 de octubre de 2024, o no será válida.** La Sección 9 del Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR AL ACUERDO?

Solo los Miembros del Grupo del Acuerdo tienen derecho a objetar al Acuerdo. Antes de decidir si objetar o no, es posible que desee ver qué están pidiendo el Demandante y los Demandados que el tribunal apruebe. Al menos veintiocho (28) días antes de la Audiencia de Aprobación Final del 14 de noviembre de 2024, los Abogados del Grupo y/o el Demandante presentarán ante el tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una moción de honorarios, gastos de litigio y adjudicación de servicios que indique (i) el monto que solicita el Abogado del Grupo en concepto de honorarios de abogados y costos de litigio; y (ii) el monto que solicita el Demandante como Pago por Servicios del Representante del Grupo. Si lo solicita razonablemente, el Abogado del Grupo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviará copias de estos documentos sin costo alguno para usted. Usted también puede consultarlas en el sitio web del Administrador <https://www.apexclassaction.com/methodology> o en el sitio web del Tribunal <https://www.cc-courts.org/>.

Un Miembro del Grupo del Acuerdo que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que los montos solicitados por los Abogados del Grupo o el Demandante son demasiado altos o bajos. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 25 de octubre de 2024.** Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Acción *Mark Dutillieul v. Methodology, Inc., Número de caso C22-00759* e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro del Grupo del Acuerdo puede presentar una objeción (o contratar personalmente a un abogado para que presente una objeción a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar listo para decirle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Usted puede, pero no está obligado a, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 14 de noviembre de 204 a las 9:00 a. m. en el Departamento 12 del Tribunal Superior de Contra Costa, ubicado en 725 Court Street, Martinez, CA 94553. En la Audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y qué parte del Monto Bruto del Acuerdo se pagará a los Abogados del Grupo, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados del Grupo y a los Abogados Defensores a que hagan comentarios antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea en persona o virtualmente. Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar el sitio web del Administrador <https://www.apexclassaction.com/methodology> de antemano o comunicarse con los Abogados del Grupo para verificar la fecha y la hora

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que los Demandados y los Demandantes han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web de Apex Class Action LLC en <https://www.apexclassaction.com/methodology>. Usted también puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico al Abogado del Grupo o al Administrador utilizando la información de contacto que se incluye a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior ingresando a (<https://www.cc-courts.org/default.aspx>) e ingresando el número de caso de la Acción, Caso No. C22-00759. También puede programar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario del Tribunal Superior de Contra Costa.

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

JCL LAW FIRM, APC
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
T: 619-599-8292
jlapyade@jcl-lawfirm.com

ZAKAY LAW GROUP, APLC
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
T: 619-892-7095
F: 858-404-9203
Shani@zakaylaw.com

Apex Class Action LLC
P.O. Box 54668,
Irvine, CA 92619
Tel: 1-800-355-0700

10. ¿QUÉ PASA SI PIERDO MI CHEQUE DE ACUERDO?

Si usted pierde o extravía su cheque de Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de anulación que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya está anulado, no tendrá forma de recuperar el dinero.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar inmediatamente al Administrador si se muda o cambia de alguna otra manera su dirección postal. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.