Nicholas J. Ferraro (State Bar No. 306528)
Lauren N. Vega (State Bar No. 306525)
Ferraro Vega Employment Lawyers, Inc.
3160 Camino del Rio South, Suite 308
San Diego, California 92108
(619) 693-7727 / (619) 350-6855 facsimile
nick@ferrarovega.com / lauren@ferrarovega.com

Rick A. Waltman (State Bar No. 306463)
RICK WALTMAN LAW, APC
501 W. Broadway, Ste. 800
San Diego, California 92101
(619) 320-5666
rick@rickwaltmanlaw.com

Attorneys for Plaintiff Jon Wood

ELECTRONICALLY FILED
Superior Court of California,
County of San Diego
03/20/2023 at 04:23:00 PM
Clerk of the Superior Court
By Bernabe Montijo,Deputy Clerk

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

FOR THE COUNTY OF SAN DIEGO

JON WOOD, as an individual and on behalf of all others similarly situated, Plaintiff, vs. 2018HMO LLC dba HIKEI MODERN CANNABIS; 2018HMPF LLC; AARON MAGAGNA, an individual; MICHAEL STRATMAN, an individual; and DOES 1 through 50, inclusive, Defendants.	Case No. **DECLARATION OF JARROD SALINAS REGARDING SETTLEMENT NOTICE ADMINISTRATION**

DECLARATION OF JARROD SALINAS

I, Jarrod Salinas, declare as follows:

1. I am a Case Manager at Phoenix Settlement Administrators ("Phoenix"), the Court-appointed Class Action Settlement Administrator for *Jon Wood v. 2018HMO LLC dba Hikei Modern Cannabis*. (the "Action"). I have personal knowledge of the facts stated herein and, if called upon to testify, I could and would testify competently to such facts.

2. Phoenix was selected by the Parties to provide notice of the Settlement and perform class administration duties in this Action. Pursuant to the Class Action and PAGA Settlement Agreement and Class Notice ("Settlement Agreement" or "Settlement") for this matter, Phoenix was responsible for: (i) preparing, translating, printing, and mailing the *Court Approved Notice of Class Action Settlement and Hearing Date for Final Court Approval* ("Notice"); (ii) responding to inquiries from Class Members; (iii) calculating the number of weeks each Class Member worked during the period from December 20, 2017 to September 27, 2022 ("Class Period") and the number of pay periods that each Aggrieved Employee worked during the time period from December 14, 2020 to September 27, 2022 ("PAGA Period"); (iv) determining the validity of letters indicating a request to be excluded from the Class Settlement ("Requests for Exclusion"), written objections to the Class Settlement ("Objections"), and/or dispute regarding the number of Workweeks submitted by Class Members; (v) calculating the Net Settlement Amount and the Individual Settlement Shares to Class Members; (vi) calculating and issuing the Individual Settlement Payments and distributing them to Settlement Class Members and Individual PAGA Payments to Aggrieved Employees; (vii) issuing the payment to Class Counsel for attorneys' fees and costs, the Enhancement Payment to Plaintiff, and the employer/employee payroll taxes to the appropriate taxing authorities; and (viii) such other tasks as set forth in the Settlement Agreement or as the Parties mutually agree or as the Court orders.

3. On December 22, 2022, Phoenix received a data file from Defense Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, and dates of employment for each Class Member ("Class List") during the Class Period. The final mailing list contained one hundred eighty-eight (188) individuals identified as Class Members.

4. On December 28, 2022, Phoenix conducted a National Change of Address ("NCOA") search in an attempt to update the class list of addresses as accurately as possible. A search of this database provides updated addresses for any individual who has moved in the previous four (4) years and notified the U.S. Postal Service of their change of address.

5. On January 6, 2023, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in English and Spanish, to all one hundred eighty-eight (188) Class Members on the Class List. A true and correct copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

6. As of the date of this declaration, thirty (30) Notices have been returned to Phoenix. None were returned with a forwarding address. For the thirty (30) Notices returned from the Post Office without a forwarding address, Phoenix attempted to locate a current mailing address using TransUnion TLOxp, one of the most comprehensive address databases available for skip tracing. Of the thirty (30) Notices that were skip traced, twenty-six (26) updated addresses were obtained and the Notice was promptly re-mailed to those Class Members via first class mail.

7. As of the date of this declaration, eight (8) Notices remain undeliverable, specifically, four (4) are undeliverable since an updated address could not be obtained via skip trace, while four (4) are undeliverable since they were returned by the Post Office after a second mailing.

8. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Requests for Exclusion from Class Members. The deadline to request exclusion from the Class Settlement was March 7, 2023.

9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of Objection from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement was March 7, 2023.

10. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Workweek disputes from Class Members. The deadline for submitting a dispute was March 7, 2023.

11. There are one hundred eighty-eight (188) Class Members who did not submit timely and valid Requests for Exclusion and are therefore deemed Settlement Class Members, representing 100% of the Class. Settlement Class Members have worked a collective total of eight thousand eight hundred fifty-six (8,856) Workweeks during the Class Period. Each Workweek is valued at approximately $20.75.

12. The Net Settlement Amount of $183,735.83 available to pay Settlement Class Members was determined by subtracting the requested Class Counsel attorneys' fees ($116,666.67), and Class Counsel costs ($12,147.50), requested Enhancement Payment to Plaintiff Jon Wood ($12,500.00), the PAGA Amount ($16,000.00), and the requested Settlement Administration Costs ($8,950.00) from the Gross Settlement Amount ($350,000.00).

13. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual Settlement Share to be paid is approximately $4,107.91, the lowest Individual Settlement Share to be paid is approximately $20.75, while the average Individual Settlement Share to be paid is approximately $977.32. Settlement Class Members will be issued payment of their Individual Settlement Shares subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with respect to the wages portion of the Individual Settlement Share (the net payment is their "Individual Settlement Payment").

14. Additionally, $16,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated toward penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Amount"), of which 75%, or $12,000.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and 25%, or $4,000.00, of which shall be paid to all current and former hourly non-exempt individuals who are or were employed by Defendant during the PAGA Period. There are one hundred forty-four (144) Aggrieved Employees who worked a total of three thousand one hundred seventy-six (3,176) Pay Periods during the PAGA Period. The highest Individual PAGA Payment to be paid is approximately $99.50, and the average Individual PAGA Payment to be paid is approximately $27.78.

15. Pursuant to the Settlement, Defendant has agreed to fund the employer-side taxes in addition to the Gross Settlement Amount.

16. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are $8,950.00. This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as **Exhibit B**.

I declare under penalty of perjury of the laws of the State of California that the foregoing is true and correct.

Executed this 20th day of March 2023, at Orange, California.

Jarrod Salinas

JARROD SALINAS

EXHIBIT A

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

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 2018HMO LLC dba Hikei Modern Cannabis ("Hikei") and 2018HMPF LLC for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former Hikei employee Jon Wood ("Plaintiff") and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly non-exempt employees ("Class Members") who worked for Defendants and Defendants' Affiliated or Related Entities, including Aaron Magana, and FTruck1 LLC, during the Class Period (December 20, 2017 to September 27, 2022 or the date of Preliminary Approval, whichever is earlier); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all hourly employees who worked for Defendants and Defendants' Affiliated or Related Entities during the PAGA Period (December 14, 2020 to September 27, 2022 or the date of Preliminary Approval, whichever is earlier) ("Aggrieved Employees").

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

Based on Defendants' records, and the Parties' current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be «ESA_Before_Paga» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be «PAGA_Amount».** 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 Defendants' 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 Defendants' records showing that **you worked «Total_Weeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Pay_Periods» 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 Defendants to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendants.

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

(1) **Do Nothing**. You don't have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendants. ***If you do nothing, under the terms of the Settlement, your Individual Settlement Check will be mailed on August 1, 2024 to you at the address at which you received this Notice.***

(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 Aggrieved 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 Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendants 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 March 7, 2023**	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 Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement **Written Objections Must be Submitted by March 7, 2023**	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section **7** of this Notice.
You Can Participate in the April 14, 2023, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on **April 14, 2023**. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section **8** of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods **Written Challenges Must be Submitted by March 7, 2023**	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 **March 7, 2023**. See Section **4** of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former Hikei employee. The Action accuses Defendants of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination and reimbursable expenses and failing to provide meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements. 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: Nicholas J. Ferraro of Ferraro Vega and Rick A. Waltman of Rick Waltman Law ("Class Counsel.")

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

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

So far, the Court has made no determination whether Defendants or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendants hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendants 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, Defendants do 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) Defendants have agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

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

A. Defendants Will Pay $350,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendants have agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendants will fund the Gross Settlement in installments over a two-year period after the Judgment entered by the Court become final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed. ***Your individual settlement check will be mailed on August 1, 2024, to the address at which you received this Notice.***

B. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:

   i. Up to $116,666.66 (one-third of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to $25,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.

   ii. Up to $12,500 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.

   iii. Up to $12,500 to the Administrator for services administering the Settlement.

   iv. $16,000 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

C. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.

D. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendants are asking the Court to approve an allocation of 20 % of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 80 % to penalties and interest, etc. ("Non-Wage Portion.). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendants 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 Defendants 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.

E. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with lawful *cy pres* recipient.

If the monies represented by your check is sent to the Controller's Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

F. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than March 7, 2023, 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 **March 7, 2023,** 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. 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.

G. 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 Defendants have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendants will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendants.

H. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Phoenix Settlement Administrators (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.

I. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendants have fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against 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 Participating Class Members will be bound by the following release:

> All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from (i) all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, in the Operative Complaint including: failure to pay all regular and minimum wages; failure to pay all overtime wages; failure to provide meal periods; failure to provide rest periods; untimely payment of wages; failure to pay wages due at termination; failure to provide itemized wage statements; failure to pay employees twice a month; waiting time penalties; failure to reimburse business expenses; failure to provide records; violations of Business and Professions Code section 17200, et seq.; PAGA claims for civil penalties due to the alleged Labor Code violations and by Defendants during the Class Period including California Labor Code sections 201-204, 210, 226, 226.3, 226.7, 432, 510, 512, 516, 558, 1174, 1182.12, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2802 and 2698 *et seq.*, IWC Wage Order 4-2001; Cal. Code of Regulations sections 11040(11) and (12); penalties that could have arisen out of the facts alleged in the Complaint or First Amended Complaint, including waiting time penalties, wage statement penalties, and breaks penalties; interest; attorneys' fees and costs; and any other claims arising out of or related to the Complaint and the First Amended Complaint, from December 20, 2017 through the date of Preliminary Approval. Except as set forth in Section 5.3 of the Settlement Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims

for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

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

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

All Participating and Non-Participating Class Members who are Aggrieved 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 PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, in the Operative Complaint and the PAGA Notice or ascertained in the course of the Action including any and all claims for: failure to pay all regular and minimum wages; failure to pay all overtime wages; failure to provide meal periods; failure to provide rest periods; untimely payment of wages; failure to pay wages due at termination; failure to provide itemized wage statements; failure to pay employees twice a month; waiting time penalties; failure to reimburse business expenses; failure to provide records; violations of Business and Professions Code section 17200, et seq.; PAGA claims for civil penalties due to the alleged Labor Code violations and by Defendants during the Class Period including California Labor Code sections 201-204, 210, 226, 226.3, 226.7, 432, 510, 512, 516, 558, 1174, 1182.12, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2802 and 2698 *et seq.*, IWC Wage Order 4-2001; Cal. Code of Regulations sections 11040(11) and (12); penalties that could have arisen out of the facts alleged in the Complaint or First Amended Complaint, including waiting time penalties, wage statement penalties, and breaks penalties; interest; attorneys' fees and costs; and any other claims arising out of or related to the Complaint and the First Amended Complaint, from December 20, 2017 through the date of Preliminary Approval.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

A. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.

B. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing $4,000 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.

C. 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 Defendants' records, are stated in the first page of this Notice. You have until March 7, 2023, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

5. HOW WILL I GET PAID?

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

B. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Jon Wood v. Hikei Modern Cannabis, et al.* (San Diego Superior Court Case no. 37-2021-00053035-CU-OE-CTL)., 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 be sent your request to be excluded by March 7, 2023, or it will be invalid. Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendants are asking the Court to approve. At least 16 days before the April 14, 2023 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 expenses; 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.phoenixclassaction.com/wood-v-2018-hmo/ or the Court's website (https://www.sdcourt.ca.gov/sdcourt/generalinformation/courtrecords2/onlinecasesearch).

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and 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 March 7, 2023. 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 *Jon Wood v. Hikei Modern Cannabis, et al.*, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendants and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on April 14, 2023, at 10:30 a.m., in Department C-70 of the San Diego Superior Court, located at 330 W Broadway San Diego, CA 92101. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class

Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website 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 Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to Court's website at https://www.sdcourt.ca.gov/sdcourt/generalinformation/courtrecords2/onlinecasesearch. 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 entering the Case Number for the Action, Case No. 37-2021-00053035-CU-OE-CTL. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Hall of Justice.

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

Class Counsel:

Nicholas J. Ferraro, Lauren N. Vega
info@ferrarovega.com
Name of Firm: Ferraro Vega Employment Lawyers, Inc.
Mailing Address: 3160 Camino Del Rio South Suite 308 San Diego, CA 92108
Telephone: (619) 693-7727
Ferrarovega.com

Rick Waltman
rick@rickwaltmanlaw.com
Rick Waltman Law, APC
501 W. Broadway, Ste. 800
San Diego, CA 92101

Defendants' Counsel:
Name of Attorney: Guillermo Escobedo, Lara Besser, Bayan Salehi
Email guillermo.escobedo@jacksonlewis.com, lara.besser@jacksonlewis.com, bayan.salehi@jacksonlewis.com
Name of Firm: Jackson Lewis P.C.
Mailing Address: 225 Broadway Suite 2000 San Diego, CA 92101
Telephone: (619) 573-4900

Settlement Administrator:
Name of Company: Phoenix Settlement Administrators
Email Address: info@phoenixclassaction.com
Mailing Address: P.O. Box 7208, Orange, CA, 92863
Telephone: (800) 523-5773

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

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

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

NOTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL SOBRE EL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA DE LA AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL DEL TRIBUNAL

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. Léalo atentamente. No es correo basura, ni spam, ni un anuncio, ni una solicitud de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Acción") contra 2018HMO LLC dba Hikei Modern Cannabis ("Hikei") y 2018HMPF LLC por supuestas violaciones de salarios y horas. La Acción fue presentada por un ex empleado de Hikei Jon Wood ("Demandante") y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para una clase de empleados por hora no exentos ("Miembros de la Clase") que trabajaron para los Demandados y las Entidades Afiliadas o Relacionadas de los Demandados, incluido Aaron Magana, y FTruck1 LLC, durante el Período de la Clase (20 de diciembre de 2017 al 27 de septiembre de 2022 o la fecha de Aprobación Preliminar, lo que ocurra primero); y (2) sanciones en virtud de la Ley del Fiscal General Privado de California ("PAGA", por sus siglas en inglés) para todos los empleados por hora que trabajaron para los Demandados y las Entidades Afiliadas o Relacionadas de los Demandados durante el Período PAGA (del 14 de diciembre de 2020 al 27 de septiembre de 2022 o la fecha de Aprobación Preliminar, la que sea anterior) ("Empleados Agraviados").

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que los Demandados financien Pagos Colectivos Individuales, y (2) un Acuerdo PAGA que requiere que los Demandados financien Pagos PAGA Individuales y paguen sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California ("LWDA").

Sobre la base de los registros de los Demandados, y las suposiciones actuales de las Partes, se **estima que su Pago colectivo individual será de «ESA_Before_Paga» (menos la retención) y que su Pago PAGA individual será de «PAGA_Amount».** La cantidad real que usted pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún importe para su Pago PAGA individual, entonces, según los registros de los Demandados, usted no tiene derecho a un Pago PAGA individual en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Periodo PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de los Demandados que muestran que **usted trabajó «Total_Weeks» semanas laborales durante el Período de** la Demanda Colectiva y que **trabajó «PAGA_Pay_Periods» semanas laborales** durante el Período PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborables durante cualquiera de los dos períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado esta Notificación. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación definitiva. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y comprendido cuidadosamente. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente 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 dicta una sentencia que obligue a los Demandados a realizar pagos en virtud del Acuerdo y que obligue a los Miembros del Grupo y a los Empleados Agraviados a renunciar a sus derechos a hacer valer determinadas reclamaciones contra los Demandados.

Si trabajó para los Demandados durante el Periodo de la Demanda Colectiva y/o el Periodo PAGA, tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

(1) No tiene que hacer nada. 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 Participante, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Periodo del Grupo y las reclamaciones de sanción del Periodo PAGA contra los Demandados. ***Si no hace nada, según los términos del Acuerdo, su Cheque Individual del Acuerdo se le enviará por correo el 1 de agosto de 2024 a la dirección en la que recibió este Aviso.***

(2) Excluirse de forma voluntaria del Acuerdo colectivo. Puede excluirse del Acuerdo colectivo (opt-out) presentando la Solicitud de exclusión por escrito o notificándoselo de otro modo al Administrador por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo, no recibirá un Pago colectivo individual. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Periodo de la Demanda Colectiva contra los Demandados y, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para recibir un Pago PAGA Individual. No puede optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

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

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro del grupo participante, elegible para un Pago del grupo individual y un Pago PAGA individual (si lo hubiera). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra los Demandados cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Exoneradas).
Puede optar por no participar en el Acuerdo colectivo, pero no en el Acuerdo PAGA **La fecha límite de exclusión voluntaria es el 7 de marzo de 2023**	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse del Acuerdo colectivo enviando al Administrador una Solicitud de exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro del grupo no participante y ya no podrá optar a un Pago colectivo individual. Los Miembros del grupo no participantes no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la Sección **6** de este Aviso. Usted no puede optar por excluirse de la porción PAGA del Acuerdo propuesto. Los Demandados deben pagar los Pagos PAGA Individuales a todos los Empleados Agraviados y éstos deben renunciar a sus derechos a presentar Reclamaciones Exoneradas (definidos más adelante).
Los miembros del grupo participantes pueden objetar al acuerdo colectivo, pero no al acuerdo PAGA **Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 7 de marzo de 2023**	Todos los Miembros del Grupo que no opten por la exclusión ("Miembros del Grupo participantes") pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre la aprobación definitiva del Acuerdo incluirá la determinación de la cantidad que se pagará a los Abogados del Grupo y al Demandante que ejercieron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados del Grupo y al Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros del Grupo participantes. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por el Abogado del Grupo o el Demandante si considera que no son razonables. Consulte la Sección **7** de este Aviso.
Puede participar en la audiencia de aprobación final del 14 de abril de 2023	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el **14 de abril de 2023**. No tiene que asistir, pero sí tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio coste), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros del Grupo participantes pueden oponerse verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Definitiva. Véase la Sección **8** de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus semanas de trabajo/períodos de pago **Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 7 de marzo de 2023**	El importe de su Pago colectivo individual y de su Pago PAGA (si lo hubiere) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período de clase y cuántos Períodos de pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período de la Clase y el número de Períodos de Pago del Período PAGA que usted trabajó según los registros de los Demandados se indica en la primera página de esta Notificación. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del **7 de marzo de 2023**. Consulte la Sección **4 de este Aviso**.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA ACCIÓN?

El demandante es un antiguo empleado de Hikei. En la demanda se acusa a los demandados de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios por horas extraordinarias, los salarios mínimos, los salarios debidos en caso de despido y los gastos reembolsables y al no proporcionar períodos de comida, descansos y declaraciones salariales detalladas y precisas. Basándose en las mismas reclamaciones, el demandante también ha hecho valer una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados de California (Código Laboral §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). El Demandante está representado por abogados en la Acción: Nicholas J. Ferraro de Ferraro Vega y Rick A. Waltman de Rick Waltman Law ("Abogados de la Clase").

Los demandados niegan rotundamente haber violado ninguna ley ni haber dejado de pagar ningún salario y sostienen que cumplieron todas las leyes aplicables.

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

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si los Demandados o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo. Mientras tanto, la Demandante y los Demandados contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda negociando para poner fin al caso mediante un acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Mediante la firma de un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordando solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y los Demandados han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Definitiva del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, los Demandados no admiten ninguna violación ni conceden el mérito de ninguna reclamación.

El Demandante y los Abogados del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es un buen negocio para usted porque consideran que (1) los Demandados han acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuado; y (2) el Acuerdo es lo mejor para los Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

A. Los Demandados Pagarán $350,000.00 como Monto Bruto de la Transacción Extrajudicial (Transacción Extrajudicial Bruta). Los Demandados han acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales de la Clase, los Pagos Individuales PAGA, el Pago por Servicios del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los abogados del Abogado de la Clase, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California ("LWDA"). Suponiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Definitiva, los Demandados financiarán el Acuerdo Bruto en cuotas a lo largo de un periodo de dos años después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros del Grupo Participantes se oponen al Acuerdo propuesto o se apela la Sentencia. ***Su cheque individual del acuerdo se enviará por correo el 1 de agosto de 2024 a la dirección en la que recibió este Aviso.***

B. Deducciones del Acuerdo Bruto Aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Demandante y/o los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos importes serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Definitiva:

   i. Hasta $116,666.66 (un tercio del Acuerdo bruto) a los Abogados del grupo de demandantes en concepto de honorarios de abogados y hasta $25,000 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin recibir pago alguno.

   ii. Hasta $12,500 como Adjudicación del Representante de la Clase por presentar la Demanda, trabajar con el Abogado de la Clase y representar a la Clase. La Adjudicación del Representante de la Clase será el único dinero que el Demandante recibirá aparte del Pago Individual de la Clase del Demandante y cualquier Pago PAGA Individual.

   iii. Hasta $12,500 al Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.

   iv. $16,000 para Penalidades PAGA, asignados 75% al Pago PAGA de la LWDA y 25% en Pagos PAGA Individuales a los Empleados Agraviados basados en sus Períodos de Pago PAGA.

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

C. Liquidación Neta Distribuida a los Miembros del Grupo. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Acuerdo Neto") realizando Pagos Individuales del Grupo a los Miembros del Grupo Participantes en función de sus Semanas Laborales del Periodo del Grupo.

D. Impuestos adeudados sobre los pagos a los miembros del grupo. El Demandante y los Demandados solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20 % de cada Pago Individual del Grupo a salarios imponibles ("Porción Salarial") y del 80 % a sanciones e intereses, etc. ("Porción No Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los Formularios W-2 del IRS. Los Demandados pagarán por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude sobre la Porción Salarial. Los Pagos Individuales PAGA se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador reportará los Pagos Individuales PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales del Grupo en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y los Demandados han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está asesorando sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las sanciones y los intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna duda sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

E. Necesidad de cobrar con prontitud los cheques de pago. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales de Clase y Pagos Individuales PAGA mostrará la fecha en la que el cheque caduca (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, su cheque se anulará automáticamente, y el dinero se depositará en la cuenta del beneficiario *cy pres* legal.

Si el dinero que representa su cheque se envía al Fondo de Propiedad No Reclamada del Interventor, debe consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

F. Solicitudes de exclusión del Acuerdo colectivo. Se le tratará como Miembro del grupo participante, participando plenamente en el Acuerdo colectivo, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el 7 de marzo de 2023, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta del 7 de marzo de 2023. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Grupo o de su representante en la que se indique el nombre del Miembro del Grupo, su dirección actual, su número de teléfono y una simple declaración en la que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros del Grupo excluidos (es decir, los Miembros del Grupo no participantes) no recibirán Pagos Individuales del Grupo, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra los Demandados.

No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros del grupo que se excluyan del Acuerdo colectivo (Miembros del grupo no participantes) siguen siendo elegibles para los Pagos individuales PAGA y deben renunciar a su derecho a hacer valer reclamaciones PAGA contra los Demandados basadas en los hechos del Período PAGA alegados en la Acción.

G. El Acuerdo Propuesto será Nulo si el Tribunal deniega la Aprobación Definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Definitiva del Acuerdo o se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y los Demandados han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo será nulo: Los Demandados no pagarán dinero alguno y los Miembros del Grupo no liberarán ninguna reclamación contra los Demandados.

H. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Phoenix Settlement Administrators (el "Administrador") para que envíe esta Notificación, calcule y efectúe los pagos y tramite las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá las Recusaciones de los Miembros del Grupo durante las Semanas Laborales, enviará y reenviará los cheques del acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador figura en la Sección 9 de este Aviso.

I. Liberación de los Miembros del Grupo Participantes. Una vez que la Sentencia sea definitiva y los Demandados hayan financiado íntegramente el Acuerdo bruto y pagado por separado todos los impuestos sobre las nóminas de los empleadores, los Miembros del grupo participantes estarán legalmente impedidos de hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por excluirse 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 de la

demanda colectiva y sanciones PAGA basadas en los hechos del Período PAGA, según se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

Los Miembros de la Clase Participante quedarán vinculados por la siguiente exoneración:

Todos los Miembros de la Clase Participante, en nombre propio y de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, liberan a las Partes Exoneradas de (i) todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, en la Demanda Operativa, incluyendo: falta de pago de todos los salarios regulares y mínimos; falta de pago de todos los salarios por horas extras; falta de provisión de períodos de comida; falta de provisión de períodos de descanso; pago inoportuno de salarios; falta de pago de salarios adeudados a la terminación; falta de provisión de declaraciones salariales detalladas; falta de pago a los empleados dos veces al mes; multas por tiempo de espera; falta de reembolso de gastos comerciales; falta de provisión de registros; violaciones del Código de Negocios y Profesiones sección 17200, et seq.; reclamaciones PAGA por sanciones civiles debido a las supuestas violaciones del Código Laboral y por parte de los Demandados durante el Periodo de la Demanda Colectiva, incluyendo las secciones 201-204, 210, 226, 226.3, 226.7, 432, 510, 512, 516, 558, 1174, 1182.12, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2802 y 2698 *et seq.* del Código Laboral de California. , Orden salarial 4-2001 de la CBI; Cal. Code of Regulations secciones 11040(11) y (12); sanciones que podrían haber surgido de los hechos alegados en la Demanda o en la Primera Demanda Enmendada, incluyendo sanciones por tiempo de espera, sanciones por declaraciones salariales y sanciones por interrupciones; intereses; honorarios de abogados y costas; y cualquier otra reclamación que surja de o esté relacionada con la Demanda y la Primera Demanda Enmendada, desde el 20 de diciembre de 2017 hasta la fecha de la Aprobación Preliminar. A excepción de lo establecido en la Sección 5.3 del Acuerdo de conciliación, los Miembros del grupo participantes no renuncian a ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por prestaciones adquiridas, despido improcedente, violación de la Ley de empleo y vivienda justos, seguro de desempleo, incapacidad, seguridad social, indemnización de los trabajadores o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Periodo del grupo.

J. Liberación PAGA de los Empleados Agraviados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y los Demandados hayan pagado la Liquidación Bruta (y pagado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador), todos los Empleados Agraviados quedarán impedidos de hacer valer reclamaciones PAGA contra los Demandados, se excluyan o no de la Liquidación. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que sean Miembros del Grupo Participantes y los que se excluyan del Acuerdo Colectivo, no podrán demandar, seguir demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra los Demandados o sus entidades relacionadas basada en los hechos del Periodo PAGA alegados en la Acción y resueltos por este Acuerdo.

Los descargos de los empleados perjudicados para los miembros de la clase participantes y no participantes son los siguientes:

Se considera que todos los Miembros de la Clase Participantes y No Participantes que sean Empleados Agraviados liberan, en su nombre y en el de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, las Partes Liberadas, de todas las reclamaciones por sanciones de la PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, en la Demanda Operativa y en la Notificación de la PAGA o que se determinaron en el curso de la Acción, incluidas todas y cada una de las reclamaciones por: falta de pago de todos los salarios regulares y mínimos; falta de pago de todos los salarios por horas extraordinarias; falta de periodos de comida; falta de periodos de descanso; pago inoportuno de salarios; falta de pago de los salarios debidos en el momento del despido; falta de presentación de declaraciones salariales detalladas; falta de pago a los empleados dos veces al mes; penalizaciones por tiempo de espera; falta de reembolso de los gastos empresariales; falta de presentación de registros; infracciones del Código de Negocios y Profesiones, sección 17200, et seq.; reclamaciones PAGA por sanciones civiles debido a las supuestas violaciones del Código Laboral y por parte de los Demandados durante el Periodo de la Demanda Colectiva, incluyendo las secciones 201-204, 210, 226, 226.3, 226.7, 432, 510, 512, 516, 558, 1174, 1182.12, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2802 y 2698 *et seq.* del Código Laboral de California. , Orden salarial 4-2001 de la CBI; Cal. Código de Regulamentos secciones 11040(11) y (12); sanciones que podrían haber surgido de los hechos alegados en la Demanda o la Primera Demanda Enmendada, incluyendo sanciones por tiempo de espera, sanciones por declaraciones salariales y sanciones por interrupciones; intereses; honorarios de abogados y costas; y

cualquier otra reclamación que surja de o esté relacionada con la Demanda y la Primera Demanda Enmendada, desde el 20 de diciembre de 2017 hasta la fecha de la Aprobación Preliminar.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

A. Pagos Individuales del Grupo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Grupo (a) dividiendo el Importe Neto del Acuerdo por el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros del Grupo Participantes, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro del Grupo Participante individual.

B. Pagos PAGA Individuales. El Administrador calculará los Pagos PAGA Individuales (a) dividiendo $4,000 por el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.

C. Impugnaciones de Semanas Laborales/Períodos de Pago. El número de Semanas Laborales de la Clase que usted trabajó durante el Período de la Clase y el número de Períodos de Pago PAGA que usted trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros de los Demandados, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el 7 de marzo de 2023 para impugnar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le acreditaron. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Debe apoyar su impugnación enviando copias de los talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago de los Demandados basado en los registros de los Demandados, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago basándose en su envío y en las aportaciones de los Abogados del Grupo (que abogarán en nombre de los Miembros del Grupo Participantes) y de los Abogados de los Demandados. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO COBRARÉ?

A. Miembros de la Clase Participantes. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un cheque único a cada Miembro del Grupo Participante (es decir, a cada Miembro del Grupo que no opte por no participar) incluyendo a aquellos que también reúnan los requisitos para ser considerados Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago colectivo individual y el Pago PAGA individual.

B. Miembros del grupo no participantes. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un único cheque de Pago PAGA Individual a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, a cada Miembro del Grupo No Participante).

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

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Presente una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador le excluirá basándose en cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identifique la Acción como *Jon Wood contra Hikei Modern Cannabis, et al.* (Caso del Tribunal Superior de San Diego nº 37-2021-00053035-CU-OE-CTL). e incluya sus datos de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de la seguridad social a efectos de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona realiza la solicitud por usted, ésta no será válida. Deberá enviar al Administrador su solicitud de exclusión antes del 7 de marzo de 2023, o no será válida. La sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OPONERME AL ACUERDO?

Sólo los Miembros del Grupo Participantes tienen derecho a objetar al Acuerdo. Antes de decidir si objetar o no, tal vez desee ver lo que la Demandante y los Demandados solicitan al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva del 14 de abril de 2023, los Abogados del Grupo y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Petición de Aprobación Definitiva que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Petición de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios que indique (i) la cantidad que los Abogados del Grupo solicitan en concepto de honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita como Adjudicación de Servicios del Representante del Grupo. Previa solicitud razonable, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto figura en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin coste alguno para usted. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador https://www.phoenixclassaction.com/wood-v-2018-hmo/ o en el sitio web del Tribunal (https://www.sdcourt.ca.gov/sdcourt/generalinformation/courtrecords2/onlinecasesearch).

Un Miembro del Grupo Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción para la Aprobación Definitiva y/o la Moción para los Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas por el Abogado del Grupo o el Demandante son demasiado altas o demasiado bajas. La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 7 de marzo de 2023. Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Asegúrese de identificar la Acción *Jon Wood v. Hikei Modern Cannabis, et al.*, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para los Demandados y firme la objeción. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro del grupo participante puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que objete a su costa) asistiendo a la Audiencia de aprobación final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para decir al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener información específica sobre la Audiencia de Aprobación Definitiva.

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

Usted puede, pero no está obligado, a asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva el 14 de abril de 2023 a las 10:30 a.m. en el Departamento C-70 del Tribunal Superior de San Diego, ubicado en 330 W Broadway San Diego, CA 92101. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Definitiva del Acuerdo y qué cantidad del Acuerdo Bruto 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 de la Defensa a presentar sus comentarios antes de tomar una decisión.

Es posible que el Tribunal cambie la fecha de la Audiencia de Aprobación Definitiva. Deberá consultar previamente la página web del Administrador o ponerse en contacto con los Abogados del Grupo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que los Demandados y el Demandante 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 consultar el sitio web del Tribunal en https://www.sdcourt.ca.gov/sdcourt/generalinformation/courtrecords2/onlinecasesearch. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Grupo o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica más abajo, o consultar el sitio web del Tribunal Superior introduciendo el Número de Caso de la Acción, Caso nº 37-2021-00053035-CU-OE-CTL. También puede concertar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Secretaría del Tribunal Superior.

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

Abogados del grupo:

Nicholas J. Ferraro, Lauren N. Vega
info@ferrarovega.com
Nombre del Bufete: Ferraro Vega Employment Lawyers, Inc.
Dirección Postal: 3160 Camino Del Rio South Suite 308 San Diego, CA 92108
Teléfono: (619) 693-7727
Ferrarovega.com

Rick Waltman
rick@rickwaltmanlaw.com
Rick Waltman Law, APC
501 W. Broadway, Ste. 800
San Diego, CA 92101

Abogado de los demandados:
Nombre del abogado: Guillermo Escobedo, Lara Besser, Bayan Salehi
Correo Electrónico: guillermo.escobedo@jacksonlewis.com, lara.besser@jacksonlewis.com, bayan.salehi@jacksonlewis.com
Nombre del Bufete: Jackson Lewis P.C.
Dirección Postal: 225 Broadway Suite 2000 San Diego, CA 92101
Teléfono: (619) 573-4900

Administrador del acuerdo:
Nombre de la Empresa: Phoenix Settlement Administrators
Dirección de Correo Electrónico: info@phoenixclassaction.com
Dirección postal: P.O. Box 7208, Orange, CA, 92863
Teléfono: (800) 523-5773

10. ¿QUÉ OCURRE SI PIERDO MI CHEQUE DE LIQUIDACIÓN?

Si pierde o extravía su cheque de liquidación antes de cobrarlo, el Administrador se lo sustituirá siempre que solicite la sustitución antes de la fecha de nulidad que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya es nulo, deberá consultar al Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ OCURRE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar inmediatamente al administrador si se muda o cambia de otro modo su dirección postal.

EXHIBIT B

PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS	
Class Members	192
Opt Out Rate	1%
Opt Outs Received	2
Total Class Claimants	190
Subtotal Admin Only	**$8,950.00**

Not-to-Exceed Total $8,950.00

For 192 Members

Pricing Good for Scope of Estimate Only

All Aspects of Escheating to the State of CA Included

July 26, 2022

Case: TBD Opt-Out wLanguage

Phoenix Contact: Jodey Lawrence
Contact Number: 949.566.1455
Email: Jodey@phoenixclassaction.com

Requesting Attorney: Rick Waltman
Firm: Rick Waltman Law, APC
Contact Number: (619) 320-5666
Email: Rick@RickWaltmanLaw.com

Assumptions and Estimate are based on information provided by counsel. If class size changes, PSA will need to adjust this Estimate accordingly. Estimate is based on **192** Class Members. PSA assumes class data will be sent in Microsoft Excel or other usable format with no or reasonable additional formatting needed. A rate of $150 per hour will be charged for any additional analysis or programming.

Case & Database Setup / Toll Free Setup & Call Center / NCOA (USPS)

Administrative Tasks:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Manager	$100.00	2	$200.00
Programming Database & Setup	$100.00	2	$200.00
Toll Free Setup*	$150.75	1	$150.75
Call Center & Long Distance	$2.00	16	$32.00
NCOA (USPS)	$40.00	1	$40.00
		Total	**$622.75**

* Up to 120 days after disbursement

Data Merger & Scrub / Notice Packet, Opt-Out Form & Postage / Spanish Translation / Reporting

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	$100.00	2	$200.00
Data Merge & Duplication Scrub	$0.25	192	$48.00
Notice Packet & Opt-Out Form	$2.00	192	$384.00
Estimated Postage (up to 2 oz.)*	$0.80	192	$153.60
Static Website	$200.00	1	$200.00
Language Translation	$1,000.00	1	$1,000.00
		Total	**$1,985.60**

* Prices good for 90 days. Subject to change with the USPS Rate or change in Notice pages or Translation, if any.

PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

Skip Tracing & Remailing Notice Packets / Tracking & Programming Undeliverables			
Project Action:	**Rate**	**Hours/Units**	**Line Item Estimate**
Case Associate	$55.00	3	$165.00
Skip Tracing Undeliverables	$2.50	38	$96.00
Remail Notice Packets	$2.00	38	$76.80
Estimated Postage	$0.80	38	$30.72
Programming Undeliverables	$50.00	2	$100.00
		Total	**$468.52**

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes			
Project Action:	**Rate**	**Hours/Units**	**Line Item Estimate**
Programming Claims Database	$135.00	2	$270.00
Non Opt-Out Processing	$200.00	1	$200.00
Case Associate	$55.00	3	$165.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	$10.00	3	$30.00
Case Manager	$100.00	2	$200.00
		Total	**$865.00**

Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks			
Project Action:	**Rate**	**Hours/Units**	**Line Item Estimate**
Programming Calculations	$135.00	2	$270.00
Disbursement Review	$135.00	2	$270.00
Programming Manager	$95.00	1	$95.00
QSF Bank Account & EIN	$125.00	2	$250.00
Check Run Setup & Printing	$125.00	3	$375.00
Mail Class Checks *	$2.00	190	$380.16
Estimated Postage	$0.61	190	$115.95
		Total	**$1,756.11**

* Checks are printed on 8.5 x 11 in. sheets with W2/1099 Tax Filing

PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

Tax Reporting & Reconciliation / Re-Issuance of Checks / Conclusion Reports and Declarations			
Project Action:	**Rate**	**Hours/Units**	**Line Item Estimate**
Case Supervisor	$125.00	3	$375.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	$1.50	38	$57.02
Case Associate	$50.00	4	$200.00
Reconcile Uncashed Checks	$75.00	2	$150.00
Conclusion Reports	$125.00	2	$250.00
Case Manager Conclusion	$85.00	2	$170.00
Final Reporting & Declarations	$125.00	2	$250.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (1 State Tax Reporting Included)	$750.00	2	$1,500.00
Check to Cy-Pres	$150.00	1	Included
Uncahsed Checks to the State of California Controllers Office	$300.00	1	$300.00
Estimated 9 Total Class Members			
		Total	**$3,252.02**

* All applicable California State & Federal taxes, which include SUI, ETT, and SDI, and FUTA filings. Additional taxes are Defendant's responsibilty.

Estimate Total:	**$8,950.00**

PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

TERMS AND CONDITIONS

Provisions: The case estimate is in good faith and does not cover any applicable taxes and fees. The estimate does not make any provision for any services or class size not delineated in the request for proposal or stipulations. Proposal rates and amounts are subject to change upon further review, with Counsel/Client, of the Settlement Agreement. Only pre-approved changes will be charged when applicable. No modifications may be made to this estimate without the approval of PSA (Phoenix Settlement Administrators). All notifications are mailed in English language only unless otherwise specified. Additional costs will apply if translation into other language(s) is required. Rates to prepare and file taxes are for Federal and California State taxes only. Additional charges will apply if multiple state tax filing(s) is required. **Pricing is good for ninety (90) days.**

Data Conversion and Mailing: The proposal assumes that data provided will be in ready-to-use condition and that all data is provided in a single, comprehensive Excel spreadsheet. PSA cannot be liable for any errors or omissions arising due to additional work required for analyzing and processing the original database. A minimum of two (2) business days is required for processing prior to the anticipated mailing date with an additional two (2) business days for a National Change of Address (NCOA) update. Additional time may be required depending on the class size, necessary translation of the documents, or other factors. PSA will keep counsel apprised of the estimated mailing date.

Claims: PSA's general policy is to not accept claims via facsimile. However, in the event that facsimile filing of claims must be accepted, PSA will not be held responsible for any issues and/or errors arising out of said filing. Furthermore, PSA will require disclaimer language regarding facsimile transmissions. PSA will not be responsible for any acts or omissions caused by the USPS. PSA shall not make payments to any claimants without verified, valid Social Security Numbers. All responses and class member information are held in strict confidentiality. Additional class members are $10.00 per opt-out.

Payment Terms: All postage charges and 50% of the final administration charges are due at the commencement of the case and will be billed immediately upon receipt of the data and/or notice documents. PSA bills are due upon receipt unless otherwise negotiated and agreed to with PSA by Counsel/Client. In the event the settlement terms provide that PSA is to be paid out of the settlement fund, PSA will request that Counsel/Client endeavor to make alternate payment arrangements for PSA charges that are due at the onset of the case. The entire remaining balance is due and payable at the time the settlement account is funded by Defendant, or no later than the time of disbursement. Amounts not paid within thirty (30) days are subject to a service charge of 1.5% per month or the highest rate permitted by law.

Tax Reporting Requirements

PSA will file the necessary tax returns under the EIN of the QSF, including federal and state returns. Payroll tax returns will be filed if necessary. Under the California Employment Development Department, all taxes are to be reported under the EIN of the QSF with the exception of the following taxes: Unemployment Insurance (UI) and Employment Training Tax (ETT), employer-side taxes, and State Disability Insurance (SDI), an employee-side tax. These are reported under Defendant's EIN. Therefore, to comply with the EDD payroll tax filing requirements we will need the following information:

1. Defendant's California State ID and Federal EIN.

2. Defendant's current State Unemployment Insurance (UI) rate and Employment Training Tax (ETT) rate. This information can be found in the current year DE 2088, Notice of Contribution Rates, issued by the EDD.

3. Termination dates of the class members, or identification of current employee class members, so we can account for the periods that the wages relate to for each class member.

4. An executed Power of Attorney (Form DE 48) from Defendant. This form is needed so that we may report the UI, SDI, and ETT taxes under Defendant's EIN on their behalf. If this form is not provided we will work with the EDD auditors to transfer the tax payments to Defendant's EIN.

5. Defendant is responsible for reporting the SDI portion of the settlement payments on the class member's W-2. PSA will file these forms on Defendant's behalf for an additional fee and will issue an additional W-2 for each class member under Defendant's EIN, as SDI is reported under Defendant's EIN rather than the EIN of the QSF. The Power of Attorney (Form DE 48) will be needed in order for PSA to report SDI payments.