

UNITED STATES DISTRICT COURT
CENTRAL DISTRICT OF CALIFORNIA
WESTERN DIVISION
Kristina McConville v. Renzenberger, Inc.
Case No. 2:17-cv-02972-FMO-JC

NOTICE OF PROPOSED CLASS ACTION SETTLEMENT

*The United States District Court, Central District of California has authorized this notice.
This is not a solicitation.*

*This is not a lawsuit against you and you are not being sued.
However, your legal rights are affected by whether you act or don't act.*

TO: All persons who are or have been employed by Renzenberger, Inc. as Drivers in the State of California at any time from April 14, 2012, through December 2, 2019.

The United States District Court, Central District of California has granted preliminary approval to a proposed settlement (“Settlement”) of the above-captioned action (“Class Action”). Because your rights may be affected by this Settlement, it is important that you read this Notice of Proposed Class Action Settlement (“Notice”) carefully.

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

All persons who are or have been employed by Renzenberger, Inc. as Drivers in the State of California at any time from April 14, 2012, to December 2, 2019 (“Class Period”).

The purpose of this Notice is to provide a brief description of the claims alleged in the Class Action, the key terms of the Settlement, and your rights and options with respect to the Settlement.

YOU MAY BE ENTITLED TO MONEY UNDER THE PROPOSED CLASS ACTION SETTLEMENT. PLEASE READ THIS NOTICE CAREFULLY; IT INFORMS YOU ABOUT YOUR LEGAL RIGHTS.

WHAT INFORMATION IS IN THIS NOTICE

1. Why Have I Received This Notice?.....	Page 2
2. What Is This Case About?	Page 2
3. Am I A Class Member?	Page 3
4. How Does This Class Action Settlement Work?.....	Page 3
5. Who Are the Attorneys Representing the Parties?	Page 4
6. What Are My Options?.....	Page 4
7. How Do I Opt Out or Exclude Myself From This Settlement?	Page 5
8. How Do I Object To The Settlement?	Page 5
9. How Does This Settlement Affect My Rights? What are the Released Claims?	Page 6
10. How Much Can I Expect to Receive From This Settlement?.....	Page 8
11. How Will the Attorneys for the Class and the Class Representatives Be Paid?.....	Page 10

1. Why Have I Received This Notice?

You are receiving this notice because Renzenberger's records indicate that you may be a Class Member. Class Members are individuals who worked for Renzenberger as drivers in California at any time from April 14, 2012, to December 2, 2019. The Settlement will resolve all Class Members' Released Claims, as described in Section No. 9, from April 14, 2012, to December 2, 2019.

The Court in charge of this case is the United States District Court for the Central District of California. The case is known as *McConville v. Renzenberger, Inc.*, Case No. 2:17-cv-02972-FMO-JC (referred to in this notice as the "Action" or "Lawsuit"), and is assigned to the Honorable Fernando M. Olguin, United States District Judge.

A Preliminary Approval Hearing was held on December 2, 2019, in the United States District Court, Central District of California, Western Division, in front of the Honorable Fernando M. Olguin. As a result of this hearing, the Court entered an order granting preliminary approval of the proposed settlement, conditionally certified the Class for settlement purposes only, and directed that you receive this Notice because you have a right to know about the proposed settlement, about all of your options, before the Court decides whether to grant final approval of the proposed settlement

The Court will hold a Final Approval Hearing where it will decide whether to grant final approval of the proposed settlement on August 20, 2020 at 10:00 a.m., before Judge Fernando M. Olguin, located at 350 West First Street, 6th Floor, Los Angeles, CA 90012 in Courtroom 6D.

2. What Is This Case About?

The action was filed by Plaintiff Kristina McConville in the Superior Court of Sacramento County, Case No. 34-2016-00193086, on April 14, 2016. The case was removed to the United States District Court, Eastern District, then subsequently transferred to the United States District Court, Central District, Western Division and assigned Case No. 2:17-cv-02972-FMO-JC.

The complaint alleges causes of action on behalf of Plaintiff Kristina McConville and all persons who are or have been employed by Renzenberger, Inc. as drivers in the State of California at any time from April 14, 2012, to December 2, 2019. The complaint was filed against Renzenberger for Renzenberger's alleged failure to provide meal and rest periods, failure to pay all wages worked at the straight and overtime rates, failure to properly itemize wage statements, failure to pay for all wages owed at the time of termination, and violations of unfair competition law. The complaint was amended on June 4, 2019, adding a cause of action for penalties under the Private Attorneys' General Act ("PAGA") based upon the same alleged unlawful conduct just described. The claims for Renzenberger's alleged failure to provide meal and rest periods, failure to pay all wages worked at the straight and overtime rates, failure to properly itemize wage statements, failure to pay for all wages owed at the time of termination, violations of unfair competition law, and PAGA are referred to herein as the "Released Class Claims." On September 3, 2019, the complaint was again amended adding a cause of action pursuant to the federal Fair Labor Standards Act ("FLSA") for Renzenberger's alleged failure to pay all overtime wages. The claims alleged under the FLSA are referred to herein as the "Released Federal Law Claims."

The Court has not made any determination as to whether the claims advanced by Plaintiff have any merit. In other words, the Court has not determined whether any laws have been violated, nor has it decided in favor of Plaintiff or Renzenberger; instead, both sides agreed to resolve the lawsuit with no decision or admission of who is right or wrong. By agreeing to resolve the lawsuit, all parties avoid the risks and cost of a trial. Renzenberger expressly

denies that it did anything wrong or that it violated the law and further denies any liability whatsoever to Plaintiff or to the Class.

3. *Am I A Class Member?*

You are a Class Member if you are or were employed by Renzenberger, Inc. as a Driver in California at any time from April 14, 2012, to December 2, 2019.

4. *How Does This Class Action Settlement Work?*

In this Action, Plaintiff Kristina McConville sued on behalf of herself and all other drivers who were employed by Renzenberger in California at any time during the Class Period. Plaintiff Kristina McConville and these other current and former drivers comprise a “Class” and are “Class Members.” The settlement of this Action resolves the claims of Class Members. Class Members are set to receive a settlement check under this settlement. Class Members who do not exclude themselves from the Class by requesting to be excluded in the manner set forth below will release their Released Class Claims and will receive a settlement check for this release. The settlement of this Action also resolves claims under the FLSA for Class Members who submit valid and timely FLSA Opt-In Forms (this form is included with this mailing) in the manner set forth below. Class Members who submit a valid and timely FLSA Opt-In Form will release their Released Federal Law Claims and receive a settlement check for this release. Class Members who do not request to be excluded from the settlement and who send in a valid and timely FLSA Opt-In Form will receive a settlement check and will release all of the Released Claims outlined below. Class Members who do not want to be included in any part of this settlement must request to be excluded.

Plaintiff Kristina McConville and Class Counsel believe the Settlement is fair and reasonable. The Court must also review the terms of the Settlement and determine if it is fair and reasonable to the Class. The Court file has the Settlement documents, which explain the Settlement in greater detail. If you would like copies of the Settlement documents, you can contact Class Counsel, whose contact information is below, and they will provide you with a copy free of charge. You may also review the documents online for free at www.cptgroup.com/RenzenbergerMcConvilleSettlement.

5. Who Are the Attorneys Representing the Parties?

Attorneys for Plaintiff and the Class	Attorneys for Renzenberger, Inc.
<p style="text-align: center;">MARA LAW FIRM, PC David Mara Jamie Serb Tony Roberts 2650 Camino Del Rio North, Suite 205 San Diego, CA 92108 Telephone: (619) 234-2833 Facsimile: (619) 234-4048</p>	<p style="text-align: center;">SOLOMON WARD SEIDENWURM & SMITH, LLP William Whelan Leah Strickland Mei-Ying M. Imanaka 401 B Street, Suite 1200, San Diego, CA 92101 Telephone: (619) 231-0303 Facsimile: (619) 231-4755</p>

The Court has decided that Mara Law Firm, PC, are qualified to represent you and all other Class Members simultaneously.

You do not need to hire your own attorney because Class Counsel is working on your behalf. But, if you want your own attorney, you may hire one at your own cost.

6. What Are My Options?

The purpose of this Notice is to inform you of the proposed Settlement and of your options. Each option has its consequences, which you should understand before making your decision. Your rights regarding each option, and the steps you must take to select each option, are summarized below and explained in more detail in this Notice.

Important Note: Renzenberger will not retaliate against you in any way for either participating or not participating in this Settlement.

- **FLSA OPT-IN:** If you return a timely and valid FLSA Opt-In Form, you will receive a settlement check. The check represents your share of the FLSA Payout Fund and your share of the Class Payout Fund. This option will provide you with the full settlement payment due to you under this Settlement. You will also release all of the Released Claims outlined in Section No. 9.
- **DO NOTHING:** If you do nothing, you will receive a settlement check. This represents your share of the Class Payout Fund, but you will not receive any portion of the FLSA Payout Fund. In exchange for receiving payment from the Class Payout Fund, you are releasing your Released Class Claims, against the Released Parties, as defined in Section No. 9.
- **OPT OUT:** If you do not want to participate as a Class Member, you may “opt out,” which will remove you from the Class and this Action. If the Court grants final approval of the Settlement, you will not receive a settlement payment from either the Class Payout Fund or the FLSA Payout Fund and you will not give up the right to sue the Released Parties, including Renzenberger, Inc., for any the Released Claims as defined in Section No. 9.

- **OBJECT:** You may file a legal objection to the proposed settlement. If you would like to object, you may not opt out of this Settlement.

The procedures for opting out and objecting are set forth below in the sections entitled “How Do I Opt Out or Exclude Myself From This Settlement” and “How Do I Object To The Settlement?”

7. *How Do I Opt Out Or Exclude Myself From This Settlement?*

If you do not want to take part in the Settlement, you must mail a written statement requesting exclusion from the settlement to the Settlement Administrator at *McConville v. Renzenberger, Inc.*, c/o CPT Group, Inc. 50 Corporate Park, Irvine, CA 92606.

The written request for exclusion must: (a) state your name, address, telephone number, and last four digits of your social security number, location and years of your employment by Renzenberger; (b) a statement of your intention to exclude yourself from or opt-out of the Settlement (e.g. “I understand that I am requesting to be excluded from the Settlement and that I will receive no money from the Settlement. I understand that, if I opt-out of the Settlement, I may bring a separate action, but I might lose my separate action or win and recover nothing or less than what I would have recovered under the Settlement provisions in this case”); (c) be addressed to the Settlement Administrator; (d) be signed by you or your lawful representative; and (e) be postmarked no later than July 3, 2020.

The Final Judgment entered following approval of the Settlement by the Court will bind all Class Members who do not request exclusion from the Settlement (Settlement Class Members).

8. *How Do I Object To The Settlement?*

If you are a Class Member who does not opt out of the Settlement, you may object to the Settlement, personally or through an attorney, by filing a written Objection with the Court. An objection must be submitted to the Court either by mailing the written objection to the Clerk of Court, United States District Court for the Central District of California, 350 W. 1st St., Suite 4311, Los Angeles, CA 90012-4565, or by filing the written objection in person at any location of the United States District Court for the Central District of California. The Objection must be filed with the Clerk of this Court or postmarked on or before July 3, 2020.

The Objection must state: (1) clearly identify the case and number (*McConville v. Renzenberger, Inc.*, Case No. 2:17-cv-02972-FMO-JC); (2) include your full name, address, and last four digits of your social security number; and (3) specify the reason(s) for objecting to the terms of the proposed settlement and whether the objection applies only to yourself, or to a specific subset of Class Members, or to all of the Class Members.

Any Class Member may make oral objections at the Final Approval Hearing. Class Members may appear at the Final Approval Hearing in order to have their objections or views regarding the Settlement heard by the Court.

Settlement Class members who fail to object shall be deemed to have waived any objections and shall be foreclosed from making any objections (whether by appeal or otherwise) to the Settlement.

If the Court rejects the Objection, the Class Member will receive a Settlement payment and will be bound by the terms of the Settlement.

9. How Does This Settlement Affect My Rights? What are the Released Claims?**Release of Class Claims**

If the proposed Settlement is approved by the Court, a Final Judgment will be entered by the Court. All Class Members who do not opt out of the Settlement will be bound by the Court's Final Judgment and will fully release and discharge Renzenberger, Inc. and its assignees, and each of their past or present officers, directors, shareholders, employees, agents, principals, heirs, representatives, accountants, auditors, consultants, insurers and reinsurers, and their respective successors and predecessors in interest, subsidiaries, affiliates, parents and attorneys and all of their respective officers, directors, employees, administrators, fiduciaries, trustees and agents ("**Released Parties**") from the Released Class Claims.

The "**Released Class Claims**" are defined as follows: Class Members who do not opt out of the settlement will release all claims, other than claims under the federal Fair Labor Standards Act, that were or could have been pled based on the factual allegations in the operative complaint, including without limitation, those having all of the characteristics below:

- (a) all claims, demands, rights, liabilities, and causes of action of every nature and description whatsoever that arose from April 14, 2012 through December 2, 2019;
- (b) whether in tort, contract, or for violation of any state constitution, statute, rule or regulation, including state wage and hour laws;
- (c) whether for economic damages, non-economic damages, restitution, premium pay, penalties or liquidated damages;
- (d) arising out of, relating to, or in connection with:
 - (1) any and all facts, transactions, events, policies, occurrences, acts, disclosures, statements, omissions or failures to act, which are or could be the basis of claims: (a) that Renzenberger failed to pay all straight time wages; (b) that Renzenberger failed to pay all overtime pay; (c) that Renzenberger failed to provide Plaintiffs with meal periods and/or rest breaks, or failed to compensate Plaintiffs for all hours worked in connection with meal periods and/or rest breaks, in accordance with California law, including any claims for waiting time penalties, premium pay, or inaccurate wage statements based on the factual allegations pled in the Class Action; (d) that Renzenberger failed to compensate plaintiffs for all hours worked, including any claims for waiting time penalties, or inaccurate wage statements based on the factual allegations contained in the Class Action; (e) that Renzenberger failed to compensate plaintiffs for all wages due upon termination in a timely fashion; (f) that Renzenberger failed to provide the paystubs required by California law; (g) that Renzenberger failed to comply with any California state wage and hour laws, based on the factual allegations contained in the Class Action; including any claims for waiting time penalties, premium pay, or inaccurate wage statements based on the factual allegations contained in the Class Action; (h) that Renzenberger failed to keep any and all records required by California law based on the factual allegations contained in the Class Action; (i) that Renzenberger failed to comply with Labor Code Sections 201-203, 206, 206.5, 226, 226.7, 510, 512, California Business & Professions Code Section 17200, and/or Wage Order 1-2001 based on the factual allegations contained in the Class Action; (j) any claims brought under California Labor Code Section 2699, the "Private Attorney General Act" based on the factual allegations contained in the Class Action; or (k) that Renzenberger owes wages, premium pay, penalties, interest, attorneys' fees or other damages of any kind based on a failure to comply with these state wage and hour laws and record keeping laws based on the factual allegations contained in the Class Action, at any times on or before the last day of the Class Period (whether based on California state wage and hour law, contract, or otherwise);
- (e) the causes of action asserted in the Class Action, including any and all claims for alleged failure to provide meal periods and/or rest breaks, or alleged failure to pay all wages and/or premium pay

on termination of employment, or alleged failure to provide accurate wage statements, or for waiting time penalties or for premium pay and, as related to the foregoing, for alleged unlawful, unfair and/or fraudulent business practices under California Business and Professions Code § 17200, et seq.;

(f) any other claims based on any factual allegations pled in this Class Action; and/or This Release is based on the factual and legal claims asserted in Plaintiff's operative complaint and only applies to those persons identified by the Released Parties as being a member of the Class in connection with the administration of this proposed settlement. Any person *not* identified by the Released Parties as being a member of the Class shall not and will not be affected by this Release. Further, this Release does not apply to any claim that as a matter of law cannot be released, including but not limited to claims for indemnification pursuant to California Labor Code section 2802, unemployment insurance benefits, and workers' compensation claims.

The Class Members may later discover facts in addition to or different from those alleged in the operative complaint with respect to the subject matter of the Released Claims, but upon the Effective Date, shall be deemed to have, and by operation of the Final Judgment shall have, fully, finally, and forever settled and released any and all of the Released Claims, whether contingent or non-contingent, which now exist, or have existed, upon any theory of law or equity now existing or coming into existence in the future, including, but not limited to, conduct that is negligent, reckless, intentional, with or without malice, or a breach of any duty, law or rule, without regard to the subsequent discovery or existence of such different or additional facts.

Release of Federal Law Claims

If the proposed Settlement is approved by the Court, a Final Judgment will be entered by the Court. All Class Members who submit a valid and timely FLSA Opt-In Form will be bound by the Court's Final Judgment and will fully release and discharge Renzenberger, Inc. and its assignees, and each of their past or present officers, directors, shareholders, employees, agents, principals, heirs, representatives, accountants, auditors, consultants, insurers and reinsurers, and their respective successors and predecessors in interest, subsidiaries, affiliates, parents and attorneys and all of their respective officers, directors, employees, administrators, fiduciaries, trustees and agents ("**Released Parties**") from the Released Federal Law Claims (defined below).

"**Released Federal Law Claims**" include all claims that were or could have been pled based on the factual allegations in the operative complaint, including without limitation:

(1) any and all applicable federal law claims, demands, rights, liabilities, and causes of action of every nature and description whatsoever, known or unknown, asserted or that might have been asserted; and

(2) whether in tort, contract, or for violation of any federal constitution, statute, rule or regulation, including federal wage and hour laws, whether for economic damages, non-economic damages, restitution, penalties or liquidated damages, arising out of, relating to, or in connection with:

(i) all federal law causes of action alleged in or that could have been alleged in the operative complaint based upon the facts pleaded in the operative complaint under any theory of law, including but not limited to: failure to pay wages, including straight time and overtime wages under the FLSA; failure to provide rest periods; failure to timely pay wages owed; and/or

(ii) any and all facts, transactions, events, policies, occurrences, acts, disclosures, statements, omissions or failures to act, alleged in or that could have been alleged in the operative complaint, based upon the facts pleaded in the operative complaint under any theory of law, which are or could be the basis of claims related to Renzenberger's alleged failure to failure to pay wages, including straight time and overtime under the FLSA; failure to provide rest periods; failure to timely pay wages owed; or other damages of any kind based on a failure to comply with any federal wage and hour laws, at any time during the Class Period (whether based on federal wage and hour law, contract, or otherwise).

The Settlement Class Members may hereafter discover facts in addition to or different from those alleged in the operative complaint with respect to the subject matter of the Released Federal Law Claims, but upon the Effective Date, shall be deemed to have, and by operation of the Final Judgment shall have, fully, finally, and forever settled and released any and all of the Released Federal Law Claims, whether known or unknown, suspected or unsuspected, contingent or non-contingent, which now exist, or heretofore have existed, upon any theory of law or equity now existing or coming into existence in the future, including, but not limited to, conduct that is negligent, intentional, with or without malice, or a breach of any duty, law or rule, without regard to the subsequent discovery or existence of such different or additional facts.

The Settlement Class Members agree not to sue or otherwise make a claim against any of the Released Parties that is related to the Released Federal Law Claims.

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

The total maximum amount that Renzenberger could be required to pay under this Agreement shall be up to but no more than \$2,450,000.00 (“Gross Settlement Fund”).

The “Net Settlement Fund” means the portion of the Gross Settlement Fund available for distribution to Settlement Class Members after the deduction of: (1) the Incentive/General Release Payment to Plaintiff Kristina McConville, in an amount up to \$5,000, for providing a general release of all claims – which is a broader release than Class Members are providing to Renzenberger; (2) the Settlement Administration Costs to the Settlement Administrator, in an amount estimated not to exceed \$35,000; (3) a payment of \$75,000 (75% of \$100,000 allocated to PAGA claims) to the California Labor Workforce Development Agency (“LWDA”); (4) payment to Class Counsel for attorneys’ fees in an amount not to exceed \$815,850; and (5) payment to Class Counsel in an amount not to exceed \$40,000 for litigation costs. All of these payments are subject to court approval. Additionally, Renzenberger’s portion of payroll taxes and the employee-side taxes on the portion of the Settlement payments earmarked as wages will be paid out of the Net Settlement Fund.

After deducting the above-referenced items, the remaining Net Settlement Fund will be divided into two Payout Funds: (1) the Class Payout Fund and (2) the FLSA Payout Fund. **All Settlement Class Members (i.e. Class Members who have not opted out of the Settlement) will automatically be paid an individual settlement share out of the Class Payout Fund. Only those Settlement Class Members who return a valid and timely FLSA Opt-In Form will also receive an individual settlement payment from the FLSA Payout Fund.**

90% of the Net Settlement Fund will be allocated to the Class Payout Fund. The remaining 10% of the Net Settlement Fund will be allocated to the FLSA Payout Fund.

The value of each Class Member’s settlement payment ties directly to the amount of weeks that he or she worked. The Settlement Administrator will calculate the individual settlement payments for Settlement Class Members. Individual settlement payments will be distributed based on the number of weeks each Class Member worked as a Driver during the Class Period. The number of workweeks for each Class Member will be determined by adding all the calendar days within the inclusive dates of employment and dividing that number by seven. Any partial workweek will be rounded up to the nearest full workweek. This shall be considered each Class Member’s “Workweek Figure.” Class Members’ individual settlement payments from the Class Payout Fund will be calculated by dividing the Class Payout Fund by the total of all Class Members’ Workweek Figures to arrive at a Per-Workweek Amount, then multiplying each Class Member’s Workweek Figure by the Per-Workweek

Amount. All Settlement Class Members will automatically receive an Individual Settlement Share from the Class Payout Fund of his or her Workweek Figure multiplied by the calculated Per-Workweek Amount.

Similarly, Class Members' individual settlement payments from the FLSA Payout Fund will also be calculated by dividing the FLSA Payout Fund by the total of all Class Members' Workweek Figures to arrive at a Per-Workweek Amount, then multiplying each Class Member's Workweek Figure by the Per-Workweek Amount. Only those Class Members who return a timely and valid FLSA Opt-In Form will receive an individual settlement payment from the FLSA Payout Fund. Any portion of the FLSA Payout Fund that is unclaimed by Settlement Class Members shall become distributable on a pro-rata basis to those Settlement Class Members who returned timely, valid FLSA Opt-In Forms.

Each Class Member's settlement payment will be apportioned as follows: 33.3% wages, 66.6% interest and penalties. The amounts paid as wages shall be subject to all tax withholdings customarily made from an employee's wages and all other authorized and required withholdings and shall be reported by W-2 forms. The amounts paid as penalties and interest shall be subject to all authorized and required withholdings other than the tax withholdings customarily made from employees' wages and shall be reported by IRS 1099 forms.

Although your exact share of the Net Settlement Fund cannot be precisely calculated until after the time during which individuals may object or seek exclusion from the Settlement concludes, based upon the calculation above, your approximate share of the Class Payout Fund, is as follows: «ClassPayOut», less taxes. Your approximate share of the FLSA Payout Fund is as follows: «FLSAPayOut», less taxes. This is based on Renzenberger's records which show you worked «Workweeks» workweeks during the Class Period.

If you believe the number of eligible Workweeks are incorrect, you may provide documentation and/or an explanation to show contrary information to the Settlement Administrator at McConville v. Renzenberger, Inc., c/o CPT Group, Inc. 50 Corporate Park, Irvine, CA 92606 on or before July 3, 2020.

The "Effective Date" of this Settlement will be the date of the Court's Order finally approving the Settlement, if there are no objections to the Settlement; or, if an objection is asserted by a Class Member, (1) the date affirmance of an appeal of the Judgment becomes final or the expiration of the time for filing a petition for review or certiorari of or as to the Final Judgment or of any Court of Appeals' decision relating to the Final Judgment and, if review is granted, the date of final affirmance of the Final Judgment following review pursuant to that grant; (2) the date of final dismissal of any writ of certiorari as to or appeal from the Judgment or the final dismissal of any proceeding on review of any Court of Appeals' decision relating to the Judgment; or (3) if no appeal is filed, the expiration date of the time for the filing or noticing of any appeal from the Judgment.

It is strongly recommended that upon receipt of your settlement payment check, you immediately cash it or cash it before the 180-day void date shown on the check. If any checks remain uncashed or not deposited by the expiration of the 180-day period after mailing, the Settlement Administrator will pay the amount of the Individual Settlement Share to the California's Controller's Office and into the Unclaimed Property Fund in accordance with California Unclaimed Property Law so that the Settlement Class Member will have his or her Settlement payments available to him or her per the applicable claim procedure to request that money from the State of California.

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

The attorneys for Plaintiff and the Class will be paid from the Gross Settlement Fund. Subject to Court approval, the attorneys for Plaintiff and the Class shall be paid an amount not to exceed \$815,850 for attorney fees and up to \$40,000 for litigation costs.

As set forth in Section No. 10, the Plaintiff will also be paid a Class Representative Incentive/General Release Payment, subject to Court approval, in an amount not to exceed \$5,000.

IF YOU NEED MORE INFORMATION OR HAVE ANY QUESTIONS, you may contact the Settlement Administrator at the telephone number listed below, toll free. Please refer to the Renzenberger Class Settlement. For more information, you can visit the Renzenberger Class Action website, located at www.cptgroup.com/RenzenbergerMcConvilleSettlement. This website contains links to important documents in this case, including this Notice, the Settlement Agreement, and any motions for approval and attorneys' fees filed in this Action.

This Notice does not contain all of the terms of the proposed Settlement or all of the details of these proceedings. For more detailed information, you may refer to the underlying documents and papers on file with the Court at United States District Court, Central District of California, Western Division, 350 West First Street, 6th Floor, Los Angeles, California 90012. To electronically access the Court's docket and view any documents filed in this Action, you can visit www.pacer.com. To view the Court's docket on the PACER website, you will need to search for the Action by Party name (i.e. Kristina McConville and/or Renzenberger) or search by case number (2:17-cv-02972-FMO-JC).

You may also contact Class Counsel, whose contact information is above in Section 5, and they will provide you with a copy of the Settlement documents or case documents free of charge.

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

CORTE DEL DISTRITO DE LOS ESTADOS UNIDOS
DISTRITO CENTRAL DE CALIFORNIA
DIVISIÓN OESTE

Kristina McConville v. Renzenberger, Inc.
Número de Caso 2:17-cv-02972-FMO-JC

AVISO DEL ACUERDO PROPUESTO DE DEMANDA COLECTIVA

*La Corte del Distrito de los Estados Unidos, Distrito Central de California ha autorizado este aviso.
Esto no es una solicitud.*

*Esta no es una demanda en contra de usted y no está siendo demandado.
Sin embargo, sus derechos legales se verán afectados si actúa o no actúa.*

A: Todas las personas que están o han sido empleados por Renzenberger, Inc. como Conductores (“Drivers”) en el Estado de California en cualquier momento desde el 14 de abril del 2012 hasta el 2 de diciembre del 2019.

La Corte del Distrito de los Estados Unidos, Distrito Central de California ha concedido la aprobación preliminar a un acuerdo propuesto (“Acuerdo”) de la demanda mencionada arriba (“Demanda Colectiva”). Debido a que sus derechos pueden ser afectados por este Acuerdo, es importante que lea cuidadosamente este Aviso del Acuerdo Propuesto de Demanda Colectiva (“Aviso”).

La Corte ha certificado la siguiente clase para los propósitos del acuerdo (“Clase” o “Miembros de la Clase”):

Todas las personas que están o han sido empleados por Renzenberger, Inc. como Conductores en el Estado de California en cualquier momento desde el 14 de abril del 2012 hasta el 2 de diciembre del 2019 (“Período de la Clase”).

El propósito de este Aviso es para proporcionarle una breve descripción de los reclamos alegados en la Demanda Colectiva, y los términos importantes del Acuerdo, y sus derechos y opciones con respecto al Acuerdo.

USTED PUEDE TENER DERECHO A DINERO BAJO EL ACUERDO PROPUESTO DE DEMANDA COLECTIVA. POR FAVOR LEA ESTE AVISO CUIDADOSAMENTE; LE INFORMA SOBRE SUS DERECHOS LEGALES.

INFORMACIÓN QUE SE CONTIENE EN ESTE AVISO

1. ¿Por Qué He Recibido Este Aviso?.....	Página 2
2. ¿De Qué Se Trata Este Caso?.....	Página 2
3. ¿Soy Un Miembro De La Clase?	Página 3
4. ¿Cómo Funciona Este Acuerdo De Demanda Colectiva?.....	Página 3
5. ¿Quiénes Son Los Abogados Que Representan a Las Partes?	Página 4
6. ¿Cuáles Son Mis Opciones?	Página 4
7. ¿Cómo Puedo Optar Por Salir o Excluirme De Este Acuerdo?.....	Página 5
8. ¿Cómo Puedo Objetar Al Acuerdo?	Página 5
9. ¿Cómo Afecta El Acuerdo Mis Derechos? ¿Qué son los Reclamos Liberados?.....	Página 6
10. ¿Cuánto Puedo Esperar a Recibir De Este Acuerdo?	Página 8
11..¿Cómo Se Les Pagará a Los Abogados De La Clase Del Acuerdo y a la Representante de la Clase?	Página 10

1. ¿Por Qué He Recibido Este Aviso?

Usted esta recibiendo este aviso porque los registros de Renzenberger indican que usted puede ser un Miembro de la Clase. Los Miembros de la Clase son personas que trabajaron para Renzenberger como conductores en California en cualquier momento desde el 14 de abril del 2012 hasta el 2 de diciembre del 2019. El Acuerdo resolverá todos los Reclamos Liberados de los Miembros de la Clase, como se describe en la Sección Número 9, desde el 14 de abril del 2012 hasta el 2 de diciembre del 2019.

La Corte encargada de este caso es la Corte del Distrito de los Estados Unidos, Distrito Central de California. El caso se conoce como *McConville v. Renzenberger, Inc.*, Número de Caso 2:17-cv-02972-FMO-JC (referido en este aviso como la “Acción” o “Demanda”), y es asignada al Honorable Fernando M. Olguin, el Juez del Distrito de los Estado Unidos.

Una Audiencia de Aprobación Preliminar se llevó a cabo el 2 de diciembre del 2019, en la Corte del Distrito de los Estados Unidos, Distrito Central de California, División Oeste, ante el Honorable Fernando M. Olguin. Como resultado de esta audiencia, la Corte dictó una orden concediendo la aprobación preliminar del acuerdo propuesto, condicionalmente certificó a la Clase solamente para los propósitos del acuerdo, y ordenó que usted recibiera este Aviso porque usted tiene derecho a saber sobre el acuerdo propuesto, sobre todas sus opciones, antes de que la Corte decida si concede la aprobación final del acuerdo propuesto.

La Corte llevará a cabo una Audiencia de Aprobación Final donde decidirá si concede la aprobación final del acuerdo propuesto el 20 de agosto del 2020 a las 10:00 a.m., ante el Juez Fernando M. Olguin, ubicada en 350 West First Street, 6to piso, Los Angeles, CA 90012 en la Sala de Corte 6D.

2. ¿De Qué Se Trata Este Caso?

La demanda fue presentada por la Demandante Kristina McConville en la Corte Superior del Condado de Sacramento, Número de Caso 34-2016-00193086, el 14 de abril del 2016. El caso fue retirado de la Corte del Distrito de los Estados Unidos, Distrito Central, luego transferido a la Corte del Distrito de los Estados Unidos, Distrito Oeste y asignado el Número de Caso 2:17-cv-02972-FMO-JC.

La queja alega las causas de acción en nombre de la Demandante Kristina McConville y todas las personas que están o han sido empleadas por Renzenberger, Inc. como conductores en el Estado de California en cualquier momento del 14 de abril del 2012 hasta el 2 de diciembre del 2019. La queja fue presentada en contra de Renzenberger por la supuesta falta de Renzenberger de no proporcionar los períodos de comida y de descanso, no pagar todos los salarios trabajados en las tasas directas y de las horas extras, y las violaciones de la ley de competencia desleal. La queja fue enmendada el 4 de junio del 2019, añadiendo una causa de acción por las sanciones bajo la Ley del Procurador General Privado (“PAGA,” por sus siglas en inglés) según la misma supuesta conducta ilegal que se acaba de describir. Los reclamos por la supuesta falta de Renzenberger de no proporcionar los períodos de comida y de descanso, no pagar todos los salarios trabajados en las tasas directas y de las horas extras, y las violaciones de la ley de competencia desleal, y la PAGA se conocen aquí en este documento como los “Reclamos Liberados del a Clase.” El 3 de septiembre del 2019, la queja fue de nuevo enmendada añadiendo una causa de acción de conformidad a la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (“FLSA,” por sus siglas en inglés) por la supuesta falta de Renzenberger de no pagar todos los salarios de las horas extras. Los reclamos alegados bajo la FLSA se conocen aquí en este documento como los “Reclamos Liberados de la Ley Federal.” La Corte aún no ha hecho ninguna determinación sobre si los reclamos presentados por la Demandante tienen algún fundamento. En otras palabras, la Corte no ha determinado si alguna ley ha sido violada, ni ha decidido a

favor de la Demandante o de Renzenberger; en su lugar, ambas partes acordaron resolver la demanda sin ninguna decisión o admisión de quien tiene o no la razón. Al estar de acuerdo con resolver la demanda, todas las partes evitan los riesgos y el costo de un juicio. Renzenberger niega expresamente que hizo algo malo o que violaron la ley y, además, niegan cualquier tipo de responsabilidad con respecto al Demandante o a la Clase.

3. *¿Soy Un Miembro De La Clase?*

Usted es un Miembro de la Clase si usted está o fue empleado por Renzenberger, Inc. como un Conductor en California en cualquier momento desde el 14 de abril del 2012 hasta el 2 de diciembre del 2019.

4. *¿Cómo Funciona Este Acuerdo De Demanda Colectiva?*

En esta Demanda, la Demandante Kristina McConville demandó en nombre de sí misma y de todos los demás conductores que fueron empleados por Renzenberger en California en cualquier momento durante el Período de la Clase. La Demandante Kristina McConville y estos otros conductores actuales y anteriores forman una “Clase” y son “Miembros de la Clase.” El acuerdo de esta Acción resuelve los reclamos de los Miembros de la Clase. Los Miembros de la Clase están programados a recibir un cheque del acuerdo bajo este acuerdo. Los Miembros de la Clase que no se excluyen a sí mismos de la Clase al solicitar ser excluidos de la manera establecida a continuación liberará sus Reclamos Liberados de la Clase y recibirán un cheque del acuerdo para esta liberación. El acuerdo de esta Acción también resuelve reclamos bajo la FLSA para los Miembros de la Clase que presentaron Formas de Participación de la FLSA (esta forma está incluida con este envío por correo) de la manera establecida a continuación. Los Miembros de la Clase que presentaron una Forma de Participación de la FLSA liberará sus Reclamos Liberados de la Ley Federal y recibirá un cheque del acuerdo para su liberación. Los Miembros de la Clase que no solicitan ser excluidos del acuerdo y quienes envían una Forma de Participación de la FLSA recibirán un cheque del acuerdo y liberarán todos los Reclamos Liberados descritos a continuación. Los Miembros de la Clase que no desean estar incluido en cualquier parte de este acuerdo debe solicitar ser excluidos.

La Demandante Kristina McConville y los Abogados de la Clase creen que el Acuerdo es justo y razonable. La Corte también debe revisar los términos del Acuerdo y determinar si es justo y razonable para la Clase. El expediente de la Corte tiene los documentos del Acuerdo que explican el Acuerdo en mayor detalle. Si le gustaría copias de los documentos del Acuerdo, usted puede contactar a los Abogados de la Clase, cuya información de contacto esta a continuación, y ellos le proporcionarán con una copia sin ningún cargo. Usted también puede revisar los documentos en línea gratuitamente en www.cptgroup.com/RenzenbergerMcConvilleSettlement.

5. *¿Quiénes Son Los Abogados Que Representan a Las Partes?*

Abogados de la Demandante y de la Clase	Abogados de Renzenberger, Inc.
<p style="text-align: center;">MARA LAW FIRM, PC David Mara Jamie Serb Tony Roberts 2650 Camino Del Rio North, Suite 205 San Diego, CA 92108 Teléfono: (619) 234-2833 Facsímil: (619) 234-4048</p>	<p style="text-align: center;">SOLOMON WARD SEIDENWURM & SMITH, LLP William Whelan Leah Strickland Mei-Ying M. Imanaka 401 B Street, Suite 1200, San Diego, CA 92101 Teléfono: (619) 231-0303 Facsímil: (619) 231-4755</p>

La Corte ha decidido que Mara Law Firm, PC está calificado para representarlo a usted y a todos los demás Miembros de la Clase al mismo tiempo.

Usted no necesita contratar a su propio abogado porque los Abogados de la Clase están trabajando en su nombre. Pero, si desea su propio abogado, usted puede contratar uno por su propia cuenta.

6. *¿Cuáles Son Mis Opciones?*

El propósito de este Aviso es informarle del Acuerdo propuesto y de sus opciones. Cada opción tiene sus consecuencias, las cuales usted debe entender antes de tomar su decisión. Sus derechos con respecto a cada opción, y los pasos que debe de seguir para seleccionar cada opción, se resumen a continuación y se explican con más detalle en este Aviso.

Nota Importante: *Renzenberger no tomará represalias en contra de usted de ninguna manera ya sea por participar o no participar en este Acuerdo.*

- **OPTAR POR PARTICIPAR DE LA FLSA:** Si devuelve una Forma de Participación de la FLSA, usted recibirá un cheque del acuerdo. El cheque representa su parte del Fondo del Pago de la FLSA y su parte del Fondo del Pago de la Clase. Esta opción le proporcionará con un pago del acuerdo completo debido a usted bajo este Acuerdo. Usted también liberará todos los Reclamos Liberados descritos en la Sección Número 9.
- **HACER NADA:** Si usted no hace nada, usted recibirá un cheque del acuerdo. Esto representa su parte del Fondo del Pago de la Clase, pero no recibirá alguna porción del Fondo del Pago de la FLSA. A cambio de recibir el pago del Fondo del Pago de la Clase, usted esta liberando sus Reclamos Liberados de la Clase, en contra de las Partes Liberadas, como se define en la Sección Número 9.
- **OPTAR POR SALIR:** Si no desea participar como un Miembro de la Clase, usted puede “optar por salir,” lo que lo eliminará de la Clase y de esta Acción. Si la Corte concede la aprobación final del Acuerdo, usted no recibirá un pago de ya sea el Fondo del Pago de la Clase o el

Fondo del Pago de la FLSA y usted no renunciará el derecho de demandar a las Partes Liberadas, incluyendo a Renzenberger, Inc., por cualquiera de los Reclamos Liberados como se define en la Sección Número 9.

- **OBJETAR:** Usted puede presentar una objeción oral al acuerdo propuesto. Si le gustaría objetar, usted no puede optar por salir de este Acuerdo.

Los procedimientos para optar por salir y objetar se establecen a continuación en las secciones tituladas “¿Cómo Puedo Optar Por Salir o Excluirme De Este Acuerdo?” y “¿Cómo Puedo Objetar Al Acuerdo?”

7. ¿Cómo Puedo Optar Por Salir o Excluirme De Este Acuerdo?

Si usted no desea participar en el Acuerdo, usted debe enviar por correo una declaración escrita solicitando la exclusión del acuerdo al Administrador del Acuerdo en McConville v. Renzenberger, Inc., c/o CPT Group, Inc. 50 Corporate Park, Irvine, CA 92606.

La solicitud escrita de exclusión debe: (a) declarar su nombre, dirección, número de teléfono, y los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social, ubicación y años de su empleo por Renzenberger; (b) una declaración de su intención de excluirse u optar por salir del Acuerdo (por ejemplo “Entiendo que estoy solicitando ser excluido del Acuerdo y que no recibiré dinero del Acuerdo. Entiendo que, si opto por salir del Acuerdo, puede presentar una demanda por separado, pero puedo perder mi demanda por separado o ganar y recuperar menos de lo que hubiera recuperado bajo las disposiciones del Acuerdo en este caso”); (c) ser dirigida al Administrador del Acuerdo; (d) ser firmada por usted o su representante legal; y (e) ser matasellada a no más tardar el 3 de julio del 2020.

La Sentencia Final dictada, después de la aprobación del Acuerdo por la Corte, será vinculante para todos los Miembros de la Clase que no soliciten la exclusión del Acuerdo (Miembros de la Clase del Acuerdo).

8. ¿Cómo Puedo Objetar Al Acuerdo?

Si usted es un Miembro de la Clase que no opta por salir del Acuerdo, usted puede objetar al Acuerdo, personalmente o a través de un abogado, al presentar una Objeción escrita con la Corte. Una objeción debe ser presentada a la Corte ya sea por enviar por correo la objeción escrita al Secretario de la Corte, Corte del Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Central de California, 350 W. 1st St., Suite 4311, Los Angeles, CA 90012-4565, o al presentar la objeción escrita en persona en cualquier ubicación de la Corte del Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Central de California. La Objeción debe ser presentada con el Secretario de esta corte o matasellada en o antes del 3 de julio del 2020.

La Objeción debe declarar: (1) identificar claramente el caso y número *McConville v. Renzenberger, Inc.*, Número de Caso 2:17-cv-02972-FMO-JC); (2) incluir el nombre completo, dirección, y los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social, y (3) especificar las razones de objetar a los términos del acuerdo propuesto y si su objeción solamente se aplica a usted mismo, o a un grupo específico de Miembros de la Clase, o a todos los Miembros de la Clase.

Cualquier Miembro de la Clase puede hacer objeciones orales en la Audiencia de Aprobación Final. Los Miembros de la Clase pueden comparecer en la Audiencia de Aprobación Final para tener sus objeciones o puntos de vista con respecto al Acuerdo escuchadas por la Corte.

Los miembros de la Clase del Acuerdo que no objetan se considerarán haber renunciado a cualquiera de las objeciones y estarán prohibidos de hacer objeciones (ya sea por apelación o de otra manera) al Acuerdo.

Si la Corte rechaza la Objeción, el Miembro de la Clase recibirá un pago del Acuerdo y estará obligado por los términos del Acuerdo.

9. *¿Cómo Afecta El Acuerdo Mis Derechos? ¿Qué son los Reclamos Liberados?*

Liberación de los Reclamos de la Clase

Si el Acuerdo propuesto es aprobado por la Corte, una Sentencia Final se dictará por la Corte. Todos los Miembros de la Clase que no optaron por salir del Acuerdo estarán obligado por la Sentencia Final de la Corte y liberarán y exonerarán completamente a Renzenberger, Inc. y sus asignados, y cada uno de sus pasados o presentes funcionarios, directores, accionistas, empleados, agentes, principales, herederos, representantes, contadores, auditores, consejeros, aseguradores y reaseguradores, y sus respectivos sucesores y predecesores en interés, subsidiarias, afiliados, matrices y abogados y todos sus respectivos funcionarios, directores, empleados, administradores, fiduciarios, fideicomisarios y agentes (“**Partes Liberadas**”) de los Reclamos Liberados de la Clase.

Los “**Reclamos Liberados de la Clase**” se definen como sigue: los Miembros de la Clase que no optan por salir del acuerdo liberarán todos los reclamos, excepto los reclamos bajo la Ley Federal de Normas Justas de Trabajo, que fueron o podrían haberse presentado basado en las alegaciones de hecho en la queja operativa, incluyendo sin limitación, aquellos que tienen todos de las características a continuación:

- (a) todos los reclamos, demandas, derechos, responsabilidades, y causas de acción de toda la naturaleza y descripción que surgieron desde el 14 de abril del 2012 hasta el 2 de diciembre del 2019;
- (b) ya sea por agravio, contrato o por violación de cualquier constitución, estatuto, norma o regulación estatal, incluyendo las leyes estatales sobre salarios y horas;
- (c) ya sea por daños económicos, daños no económicos, restitución, pago de las primas, multas o daños liquidados;
- (d) surgiendo fuera de, relacionados a, o en relación con:

(1) cualquiera y todos los hechos, transacciones, eventos, políticas, ocurrencias, actos, divulgaciones, declaraciones, omisiones o faltas de actuar, que son o podrían ser el motivo de los reclamos: (a) que Renzenberger no pagó todos los salarios del tiempo directo; (b) que Renzenberger no pagó todo el pago de las horas extras; (c) que Renzenberger no proporcionó a los Demandantes con los períodos de comida y/o los períodos de descanso, o no compensó a los Demandantes por todas las horas trabajadas en relación con los períodos de comida y/o los períodos de descanso, de acuerdo con la ley de California, incluyendo los reclamos por las sanciones del tiempo de espera, el pago de las primas, o las declaraciones salariales no precisas basado en las alegaciones de hecho alegadas en la Demanda Colectiva; (d) que Renzenberger no compensó a los demandantes por todas las horas trabajadas, incluyendo los reclamos por las sanciones del tiempo de espera, o las declaraciones salariales no precisas basado en las alegaciones de hecho contenidas en la Demanda Colectiva; (e) que Renzenberger no compensó a los demandantes por todos los salarios debidos a la terminación de manera oportuna; (f) que Renzenberger no proporcionó los talones de cheque requeridos por la ley de California; (g) que Renzenberger no cumplió con cualquiera de las leyes de salarios y horarios del estado de California, basado en las alegaciones de hecho contenidas en la Demanda Colectiva; incluyendo cualquiera de los reclamos por las sanciones del tiempo de espera, el pago de las primas, o las declaraciones salariales no precisas basado en las alegaciones de hecho contenidas en la Demanda Colectiva; (h) que Renzenberger no mantuvo cualquiera y todos los registros requeridos por la ley de California basado en las alegaciones de hecho contenidos en la Demanda Colectiva; (i) que Renzenberger no cumplió con las secciones 201-203, 206, 206.5, 226, 226.7, 510, 512 del

Código Laboral, la Sección 17200 del Código de Negocios y Profesiones de California, y/o la Orden Salarial 1-2001 basado en las alegaciones de hecho contenidas en la Demanda Colectiva; (j) cualquiera de los reclamos presentados bajo la Sección 2699 del Código Laboral de California, la “Ley del Procurador General Privado” basado en las alegaciones de hecho contenidas en la Demanda Colectiva; o (k) que Renzenberger debe salarios, las primas de pago, sanciones, interés, honorarios de abogado u otros daños de cualquier tipo basado en no cumplir con estas leyes estatales de salarios y horarios y las leyes del mantenimiento de tiempo basado en las alegaciones de hecho contenidas en la Demanda Colectiva, en cualquier momento en o antes del último día del Período de la Clase (ya sean basados en la ley estatal de salarios y horarios, de contrato, o de otra manera);

(e) las causas de acción afirmadas en la Demanda Colectiva, incluyendo cualquiera y todos los reclamos por supuestamente no proporcionar los períodos de comida y/o los períodos de descanso, o supuestamente no pagar todos los salarios y/o el pago de las primas en la terminación de empleo, o al supuestamente no proporcionar las declaraciones salariales precisas, o por las sanciones del tiempo de espera o por el pago de las primas y, como se relaciona a lo anterior, por las supuestas prácticas ilegales, injustas y/o fraudulentas de negocio bajo la § 17200, et seq. del Código de Negocios y Profesiones de California;

(f) cualquiera de los demás reclamos sobre cualquiera de las alegaciones de hecho alegadas en esta Demanda Colectiva; y/o

Esta Liberación se basa en los reclamos de hecho y legales afirmados en la queja operativa del Demandante y solamente se aplica a aquellas personas identificadas por las Partes Liberadas como siendo un miembro de la Clase en relación con la administración de este acuerdo propuesto. Cualquier persona *no* identificada por las Partes Liberadas como siendo un miembro de la Clase no será afectado por esta Liberación. Además, esta exención no se aplica a ningún reclamo que, por ley, no se pueda liberar, incluyendo, pero no limitado a, los reclamos de indemnización de conformidad con la sección 2802 del Código Laboral de California, los beneficios del seguro de desempleo y los reclamos de compensación de los trabajadores.

Posteriormente, los Miembros de la Clase pueden descubrir hechos adicionales o diferentes a los alegados en la queja operativa con respecto al tema de los Reclamos Liberados, pero en la Fecha Efectiva, se considerará que tienen, y por la operación de la Sentencia Final han resuelto y liberado total y finalmente y por completo todas y cada una de las Reclamaciones Liberadas, ya sean contingentes o no contingentes, que ahora existen, o han existido, sobre cualquier teoría del derecho o la equidad que ahora exista o venga a existir en el futuro, incluyendo, pero no limitado, la conducta negligentes, imprudentes, intencionales, con o sin malicia, o una violación de cualquier deber, ley o norma, sin tener en cuenta el descubrimiento posterior o la existencia de hechos diferentes o adicionales.

Liberación de los Reclamos de la Ley Federal

Si el Acuerdo propuesto es aprobado por la Corte, una Sentencia Final se dictará por la Corte. Todos los Miembros de la Clase que presentaron una Forma de Participación de la FLSA estarán obligados por Sentencia Final de Corte y completamente liberarán y exonerarán a Renzenberger, Inc. y sus asignados, y cada uno de sus pasados o presentes funcionarios, directores, accionistas, empleados, agentes, principales, herederos, representantes, contadores, auditores, consejeros, aseguradores y reaseguradores, y sus respectivos sucesores y predecesores en interés, subsidiarias, afiliados, matrices y abogados y todos sus respectivos funcionarios, directores, empleados, administradores, fiduciarios, fideicomisarios y agentes (“**Partes Liberadas**”) de los Reclamos Liberados de la Ley Federal (que se define a continuación).

“**Reclamos Liberados de la Ley Federal**” incluyen todos los reclamos que fueron o pudieron haber sido basados en las alegaciones de hecho en la queja operativa, incluyendo sin limitación:

(1) cualquiera y todos los reclamos, demandas, derechos, responsabilidades, y causas de acción de la ley federal aplicables de toda la naturaleza y descripción, conocidos o desconocidos, afirmados o que podrían haberse afirmado; y

(2) ya sea por agravio, contrato o por violación de cualquier constitución, estatuto, norma o regulación federal, incluyendo las leyes estatales de salarios y horarios, ya sea por daños económicos, daños no económicos, restitución, sanciones o daños liquidados, surgiendo fuera de, relacionados a, o en relación con:

(i) todas las causas de acción de la ley federal alegadas en o que podrían haber sido alegadas en la queja operativa basado en los hechos declarados en la queja operativa bajo cualquier teoría de la ley, incluyendo pero no limitado a: no pagar salarios, incluyendo los salarios del tiempo directo y de las horas bajo la FLSA; no proporcionar los períodos de descanso; no pagar oportunamente los salarios adeudados; y/o

(ii) todos y cada uno de los hechos, transacciones, eventos, políticas, sucesos, actos, divulgaciones, declaraciones, omisiones o fallas en la acción, alegadas o que podrían haberse alegado en la queja operativa, basado en los hechos alegados en la queja operativa bajo cualquier teoría de la ley, que son o podrían ser la base de los reclamos relacionados con la supuesta falta de Renzenberger no pagar los salarios, incluyendo el tiempo directo y las horas extra bajo la FLSA; no proporcionar los períodos de descanso; no pagar oportunamente los salarios debidos; u otros daños de cualquier tipo basado en no cumplir con cualquiera de las leyes federales de salarios y horarios, en cualquier momento durante el Período de la Clase (ya sean basado en la ley federal se salarios y horarios, de contrato, o de otra manera).

Los Miembros de la Clase del Acuerdo podrán descubrir en adelante hechos adicionales o diferentes a los alegados en la queja operativa con respecto al tema de las Reclamos Liberados de la Ley Federal, pero a partir de la Fecha Efectiva, se considerará que tienen, y por operación de la Sentencia Final deberá haber completamente, finalmente y para siempre resuelto y liberado todos y cada uno de los Reclamos Liberados de la Ley Federal, ya sean conocidos o desconocidos, sospechosos o no sospechados, contingentes o no contingentes, que ahora existen, o hasta ahora han existido, sobre cualquier Teoría de la ley o la equidad ahora existente o que entrará en existencia en el futuro, incluyendo, pero no limitado a, conducta negligente, intencional, con o sin malicia, o una violación de cualquier deber, ley o regla, sin tener en cuenta la subsiguiente descubrimiento o existencia de hechos tan diferentes o adicionales.

Los Miembros de la Clase del Acuerdo acuerdan no demandar ni presentar un reclamo en contra de ninguna de las Partes Liberadas que esté relacionada con los Reclamos Liberados de la Ley Federal.

10. ¿Cuánto Puedo Esperar Recibir De Este Acuerdo?

La cantidad máxima total que Renzenberger podría estar obligado a pagar bajo este Acuerdo será de hasta pero no más de \$2,450,000.00 (“Fondo Máximo del Acuerdo”).

El “Fondo Neto del Acuerdo significa la porción del Fondo Máximo del Acuerdo disponible para la distribución a los Miembros de la Clase del Acuerdo después de la deducción de: (1) Pago Incentivo/Liberación General a la Demandante Kristina McConville, en una cantidad de hasta \$5,000, por proporcionar una liberación general de todos los reclamos – que es una liberación más amplia de la que los Miembros de la Clase están proporcionando a Renzenberger; (2) los Costos de la Administración del Acuerdo al Administrador del Acuerdo, en una cantidad estimada no exceder de \$35,000; (3) un pago de \$75,000 (el 75% de los \$100,000 asignados a los reclamos de PAGA) a la LWDA (“LWDA,” por sus siglas en inglés); (4) un pago a los Abogados de la Clase por los honorarios de abogados en una cantidad que no exceda de \$818,850; y (5) el pago a los Abogados de la Clase en una cantidad que no exceda de \$40,000 para los costos de litigio. Todos estos pagos son sujetos a la aprobación de la corte.

Además, la porción de Renzenberger de los impuestos sobre la nómina y los impuestos de la parte del empleado sobre la Proción de los pagos del Acuerdo reservados como salarios se pagarán del Fondo Neto del Acuerdo.

Después de deducir las cantidades mencionadas anteriormente, el Fondo Neto del Acuerdo que resta se dividirá en dos Fondos de Pago: (1) el Fondo del Pago de la Clase y (2) el Fondo del Pago de la FLSA. **Todos los Miembros de la Clase del Acuerdo (es decir, los Miembros de la Clase que no han optado por salir del Acuerdo) automáticamente serán pagados una parte individual del acuerdo del Fondo del Pago de la Clase. Solamente aquellos Miembros de la Clase del Acuerdo que devuelven una Forma de Participación de la FLSA también recibirán un pago individual del acuerdo del Fondo del Pago de la FLSA.**

El 90% del Fondo Neto del Acuerdo se asignará al Fondo del Pago de la Clase. El 10% que resta del Fondo Neto del Acuerdo se asignará al Fondo del Pago de la FLSA.

El valor de cada pago del acuerdo del Miembro de la Clase está directamente relacionado con la cantidad de semanas que él o ella trabajó. El Administrador del Acuerdo calculará los pagos individuales del acuerdo para los Miembros de la Clase del Acuerdo. Los pagos individuales del acuerdo se distribuirán basado en el número de semanas que cada Miembro de la Clase trabajó como un Conductor durante el Período de la Clase. El número de semanas laborales para cada Miembro de la Clase se determinará al añadir todos los días naturales dentro las fechas inclusivas de empleo y dividir ese número por siete. Cualquier semana laboral parcial se redondeará a la semana laboral completa más cercana. Esto se considerará la “Cifra de la Semana Laboral.” Los pagos individuales del acuerdo de los Miembros de la Clase del Fondo del Pago de la Clase se calculará al dividir el Fondo del Pago de la Clase por el total de todas las Cifras de las Semana Laboral de los Miembros de la Clase para dar resultado a una Cantidad de Cada Semana Laboral, entonces multiplicar la Cifra de la Semana Laboral de cada Miembro de la Clase por la Cantidad de Cada Semana Laboral. Todos los Miembros de la Clase del Acuerdo automáticamente recibirán una Parte Individual del Acuerdo del Fondo del Pago de la Clase de su Cifra de la Semana Laboral multiplicada por la Cantidad de Cada Semana Laboral calculada.

Similarmente, los pagos individuales del acuerdo de los Miembros de la Clase del Fondo del Pago de la FLSA también se calculará al dividir el Fondo del Pago de la FLSA por el total de todas las Cifras de la Semana Laboral de todos los Miembros de la Clase para dar resultado a una Cantidad de Cada Semana Laboral, entonces multiplicar Cifra de la Semana Laboral de cada Miembro de la Clase por la Cantidad de Cada Semana Laboral. Solamente aquellos Miembros de la Clase que devuelven una Forma de Participación de la FLSA oportuna y válida recibirá un pago individual del acuerdo del Fondo del Pago de la FLSA. Cualquier porción del Fondo del Pago de la FLSA que no es reclamado por los Miembros de la Clase del Acuerdo se convertirán distribuibles sobre la base proporcional a aquellos Miembros de la Clase del Acuerdo que devolvieron oportunamente, las Formas de Participación de la FLSA válidas.

El pago el acuerdo de cada Miembro de la Clase se asignará como sigue: el 33.3% salarios, el 66.6% interés y sanciones. Las cantidades pagadas como salarios estarán sujetos a las retenciones fiscales normalmente hechas de los salarios de los empleados y todas las demás retenciones autorizadas y requeridas y se reportarán por las formas W-2. Las cantidades pagadas como sanciones e intereses estarán sujetas a las retenciones autorizadas y requeridas que no sean las retenciones fiscales normalmente hechas de los salarios de los empleados y se reportarán mediante las formas 1099 del IRS.

Aunque su parte exacta del Fondo Neto del Acuerdo no puede calcularse con precisión hasta después de que finalice el tiempo durante el cual las personas pueden objetar o buscar la exclusión del Acuerdo, según el cálculo anterior, su parte aproximada del Fondo de Pago de la Clase es la siguiente «ClassPayOut», menos los impuestos. Su parte aproximada del Fondo del Pago de la FLSA es como sigue: «FLSAPayOut»,

menos los impuestos. Esto se basa en los registros de Renzenberger que muestran que usted trabajó «Workweeks» semanas laborales durante el Período de la Clase.

Si usted cree que el número de Semanas Laborales elegibles no son correctas, usted puede proporcionar la documentación y/o una explicación para demostrar información de lo contrario al Administrador del Acuerdo en *McConville v. Renzenberger, Inc., c/o CPT Group, Inc. 50 Corporate Park, Irvine, CA 92606* en o antes del 3 de julio del 2020.

La “Fecha Efectiva” de este Acuerdo será la fecha en que la Orden de la Corte finalmente apruebe el Acuerdo, si no hay objeciones al Acuerdo; o, si una objeción es presentada por un Miembro de la Clase, (1) la fecha en que la afirmación de una apelación de la Sentencia sea definitiva o el vencimiento del tiempo para presentar una petición de revisión o certificación de la Sentencia Final o de cualquier Decisión de la Corte de Apelaciones en relación con la Sentencia Final y, si se otorga la revisión, la fecha de afirmación final de la Sentencia Final después de la revisión de conformidad con esa concesión; (2) la fecha de la desestimación final de cualquier recurso de certificación o apelación de la Sentencia o la desestimación final de cualquier procedimiento de revisión de cualquier decisión de la Corte de Apelaciones en relación con la Sentencia; o (3) si no se presenta una apelación, la fecha de vencimiento del tiempo para la presentación o notificación de cualquier apelación de la Sentencia.

Se recomienda encarecidamente que, al recibir su cheque del pago del acuerdo, lo cobre inmediatamente o lo cobre antes de la fecha de vencimiento de los 180 días que se muestra en el cheque. Si cualquiera de los cheques permanecen sin cobrarse o no son depositados antes de la fecha de vencimiento del período de 180-días después del envío por correo, el Administrador del Acuerdo pagará la cantidad de la Parte Individual del Acuerdo a la Oficina del Controlador de California y al Fondo de Propiedad No Reclamada de acuerdo con la Ley de Propiedad No Reclamada de California para que el Miembro de la Clase del Acuerdo tendrá sus pagos del Acuerdo disponibles a él o ella según el procedimiento del reclamo aplicable para solicitar que ese dinero del Estado de California.

11. ¿Cómo Se Les Pagará a Los Abogados De La Clase Del Acuerdo y al Representante de la Clase?

Los abogados de la Demandante y de la Clase serán pagados Fondo Máximo del Acuerdo. Sujeto a la aprobación de la Corte, los abogados de la Demandante y de la Clase serán pagados en una cantidad que no exceda \$815,850 para los honorarios de abogado y hasta \$40,000 por los costos de litigio.

Como se establece en la Sección Número 10, la Demandante también será pagada una Pago Incentivo/Liberación General del Representante de la Clase, sujeto a la aprobación de la Corte, en una cantidad que no exceda de \$5,000.

SI USTED NECESITA MÁS INFORMACIÓN O TIENE ALGUNA PREGUNTA, puede contactar al Administrador del Acuerdo al número de teléfono que se indica a continuación, gratuitamente. Por favor consulte el Acuerdo de la Clase de Renzenberger. Para más información, usted puede visitar el sitio web de la Demanda Colectiva de Renzenberger, ubicada en www.cptgroup.com/RenzenbergerMcConvilleSettlement. Este sitio web contiene enlaces a los documentos importantes en este caso, incluyendo este Aviso, la Resolución del Acuerdo, y cualquier petición para la aprobación y los honorarios de abogados presentados en esta Demanda.

Este Aviso no contiene todos los términos del Acuerdo propuesto o todos los detalles de estos procedimientos. Para más información detallada, usted puede consultar los documentos subyacentes y los documentos archivados con la Corte en la Corte del Distrito de los Estados Unidos, Distrito Central de California, División Oeste, 350

Nombre: «EmployeeName»

CPT ID: «ID»

West First Street, 6to piso, Los Angeles, California 90012. Para acceder electrónicamente el expediente de la Corte y ver cualquiera de los documentos presentados en esta Acción, usted puede visitar www.pacer.com. Para ver el expediente de la Corte en el sitio web de PACER, usted necesitará buscar la Acción por el nombre de la Parte (es decir Kristina McConville y/o Renzenberger) o buscar por el número de caso (2:17-cv-02972-FMO-JC).

Usted también puede contactar a los Abogados de la Clase, cuya información de contacto esta anteriormente en la Sección 5, y ellos le proporcionarán una copia de los documentos del Acuerdo o los documentos del caso sin ningún cobro.

POR FAVOR NO LLAME A LA CORTE O AL SECRETARIO DE LA CORTE PARA INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO.