

Mora Jr v English Garden Care Inc
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent Mail Barcode»

Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC»

«Full_Name»

«Address_1»

«City», «State» «Zip»

«D

AMENDED 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 English Garden Care, Inc. (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former English Garden Care, Inc. employee Jose E. Mora, Jr. (“Plaintiff”) and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly, non-exempt employees (“Class Members”) who worked for Defendant at any time during the Class Period (February 26, 2021 to September 22, 2025 or preliminary approval of the settlement, whichever is earlier); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all hourly, non-exempt employees who worked for Defendant at any time during the PAGA Period (February 23, 2024 to September 22, 2025 or preliminary approval of the settlement, whichever is earlier) (“Aggrieved Employees”).

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

Based on Defendant’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$<<Est Class PMT>> (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$<<Est PAGA PMT>>.** The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked <<Work Weeks>> workweeks** during the Class Period and **you worked <<PAGA periods>>** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks or pay periods during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

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

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

- (1) **Do Nothing.** You 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 Defendant.
- (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 Defendant, 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.

Defendant 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

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

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 Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is May 15, 2026.	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. Defendant 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 May 15, 2026.	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 June 12, 2026 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on June 12, 2026. 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 May 15, 2026.	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 Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by May 15, 2026. See Section 4 of this Notice.

Plaintiff is a former Defendant employee. The Action accuses Defendant 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: Moon Law Group, PC ("Class Counsel").

Defendant strongly denies 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 Defendant or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired an experienced mediator, Doug Leach, in an effort to resolve the Action by negotiating an end to the case by agreement (i.e., to settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant has agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and 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?

1. Defendant Will Pay \$375,000.00 as the Gross Settlement Amount ("Gross Settlement"). Defendant has 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"). Defendant will fund the Gross Settlement in two (2) installment payments. The first installment payment of \$187,500.00 to be paid sixty (60) days after Final Approval and the second installment payment of \$187,500.00 to be paid sixty (60) days after the first installment payment.

2. 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:

- A. Up to \$125,000.00 (1/3 of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$15,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
- B. Up to \$10,000.00 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class.
- C. Up to \$6,490.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
- D. Up to \$20,000.00 for PAGA Penalties, allocated 65% to the LWDA PAGA Payment and 35% 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.

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

4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 10% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 90% to interest and penalties ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

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

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name. 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.

6. 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 May 15, 2026, 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 May 15, 2026 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 Defendant.

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 Defendant based on the facts alleged in the Action for the period from February 23, 2024 to September 22, 2025 or preliminary approval of the settlement, whichever is earlier.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.

8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action (the "Administrator") to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.

9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendant has 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 Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement for the period from February 26, 2021 to September 22, 2025 or preliminary approval of the settlement, whichever is earlier.

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 all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint for the period from February 26, 2021 to September 22, 2025 or preliminary approval of the settlement, whichever is earlier. Except as set forth in Section 5.3 of this 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 period from February 26, 2021 to September 22, 2025 or preliminary approval of the settlement, whichever is earlier.

10. Aggrieved Employees' PAGA Release. After the Court's judgment is final and Defendant has paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant, 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 Defendant or its related entities based on the facts alleged in the Action and resolved by this Settlement for the period from February 23, 2024 to September 22, 2025 or the date of preliminary approval of the Settlement, whichever is earlier.

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

All Aggrieved Employees – including 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, based on the facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice for the period from February 23, 2024 to September 22, 2025 or preliminary approval of the settlement, whichever is earlier.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. 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.

2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$7,000.00 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.

3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until May 15, 2026 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 Defendant's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. 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.

2. 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 to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Jose E. Mora, Jr. v. English Garden Care, Inc.*, 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 May 15, 2026, 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 Defendant are asking the Court to approve. At least 30 days before the June 12, 2026 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, www.apexclassaction.com/englishgardencare.

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 May 15, 2026.** 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, *Jose E. Mora, Jr. v. English Garden Care, Inc.*, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

Alternatively, a 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 June 12, 2026 in Department 23 of the Sacramento County Superior Court, located at 720 9th Street, Sacramento, CA 95814. 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. You can attend or hire a lawyer to attend.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website www.apexclassaction.com/englishgardencare 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 Defendant 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 Apex Class Action's website at www.apexclassaction.com/englishgardencare. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below.

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

Class Counsel: Kane Moon Allen Feghali S. Phillip Song Kailani Humeston Amy Truong MOON LAW GROUP, PC 725 S. Figueroa St., Suite 3100 Los Angeles, California 90017 Email Address: kmoon@moonlawgroup.com afeghali@moonlawgroup.com psong@moonlawgroup.com khumeston@moonlawgroup.com atruong@moonlawgroup.com Telephone: (213) 232-3128	Settlement Administrator: Apex Class Action, LLC support@apexclassaction.com P.O. Box 54668 Irvine, CA 92619 Telephone: (800) 355-0700 Fax Number: (949) 878-3536
--	---

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.

AVISO ENMENDADO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA APROBADO POR EL TRIBUNAL Y FECHA DE LA AUDIENCIA PARA SU APROBACIÓN FINAL

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. Léalo atentamente.

No es correo basura, spam, publicidad ni una solicitud de un abogado. Esto no es una demanda.

Usted puede ser elegible para recibir un pago de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra English Garden Care, Inc. (“Demandado”) por supuestas violaciones de salarios y de horas. La Demanda fue presentada por un ex empleado del Demandado English Garden Care, Inc., Jose E. Mora, Jr. (“Demandante”) y busca el pago de (1) salarios adeudados y otros alivios por una clase de empleados por hora, no exentos (“Miembros de Clase”) que trabajaron para el Demandado en cualquier momento durante el Período de Clase (26 de febrero de 2021 al 22 de septiembre de 2025, la aprobación preliminar del acuerdo, lo que suceda primero); y (2) sanciones bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General (“PAGA”) por todos los empleados por hora, no exentos que trabajaron para el Demandado en cualquier momento durante el Período de PAGA (23 de febrero de 2024 al 22 de septiembre de 2025, o aprobación preliminar del acuerdo, cualquier que suceda primero) (“Empleados Agravados”).

El Acuerdo propuesto consta de dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales de Clase, y (2) un Acuerdo de PAGA que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales de PAGA y pague sanciones a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Sobre la base de los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, se estima que su Pago Individual de Clase es de \$<<Est Class PMT>> (menos la retención) y que su Pago Individual de PAGA es de \$<<Est PAGA PMT>>. Es probable que el monto real que reciba sea distinto y que dependa de varios factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual de PAGA, según los registros del Demandado, usted no es elegible para dicho pago en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que usted trabajó << Work Weeks>> semanas laborales durante el Período de Clase y trabajó <<PAGA Period>> periodos de pago durante el Período de PAGA. Si cree que ha trabajado más semanas laborales en uno u otro periodo, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Véase la sección 4 del presente Aviso.

El Tribunal ha aprobado el Acuerdo propuesto de forma preliminar y este Aviso y no ha decidido aún si otorgar aprobación final. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante (“Abogados de Clase”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue a los Demandados a realizar pagos en virtud del Acuerdo y a los Miembros de Clase y a los Empleados Agravados a renunciar a sus derechos a hacer valer determinadas reclamaciones contra el Demandado.

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

- (1) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y optar a un Pago Individual de Clase y/o a un Pago Individual de PAGA. Sin embargo, como Miembro de Clase Participante, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Periodo de Clase y las reclamaciones de sanción del Periodo de PAGA contra el Demandado.
- (2) **Exclusión del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (retirarse) presentando la Solicitud de Exclusión ante el Administrador o notificándolo por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Periodo de Clase contra el Demandado y, si es un Empleado Agravado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual de PAGA. No puede optar por excluirse de la parte de PAGA del Acuerdo propuesto.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que emprenda respecto del 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 de Clase Participante, con derecho a un Pago Individual de Clase y a un Pago Individual de PAGA (si lo hubiera). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede optar por excluirse en el Acuerdo Colectivo, pero no del de PAGA. La fecha límite de Exclusión es, a más tardar, el 15 de mayo de 2026.	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por excluirse del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro de Clase No Participante y ya no podrá optar a un Pago Individual de Clase. Los Miembros de Clase No Participantes no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la sección 6 del presente Aviso. No puede optar por excluirse de la parte de PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Agravados, y estos deben renunciar a sus derechos a presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).

Los Miembros de Clase Participante pueden objetar al Acuerdo Colectivo, pero no al de PAGA. Las objeciones por escrito deben presentarse a más tardar el 15 de mayo de 2026.	Todos los Miembros de Clase que no opten por la exclusión (“Miembros de Clase Participante”) pueden objetar 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 de Clase y al Demandante que ejerció la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de Clase ni al Demandante, pero cada dólar pagado a ellos reduce la cantidad total a pagar a los Miembros de Clase Participante. Puede objetar a las cantidades solicitadas por los Abogados de Clase o el Demandante si considera que no son razonables. Véase la sección 7 del presente Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 12 de junio de 2026.	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está prevista para el 12 de junio de 2026. No tiene que asistir, pero sí tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado que comparezca en su nombre y a su costa), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros de Clase Participante pueden oponerse verbalmente al Acuerdo durante la Audiencia de Aprobación Final. Véase la sección 8 del presente Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas Laborales/Periodos de pago. Las impugnaciones por escrito deben presentarse a más tardar el 15 de mayo de 2026.	La cantidad de su Pago Individual de Clase y de su Pago de PAGA (si lo hubiera) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Periodo de Clase y de cuántos Periodos de Pago trabajó al menos un día durante el Periodo de PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales y el número de Periodos de Pago que usted trabajó según los registros del Demandado figuran en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarlas a más tardar el 15 de mayo de 2026. Véase la sección 4 del presente Aviso.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA DEMANDA?

El Demandante es un empleado del Demandado. En la Demanda se acusa al Demandado de infringir la ley Laboral 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 periodos de comida, descansos y talones de pago detallados y precisos. Con base en las mismas reclamaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley de Acción Privada del Fiscal General (Código Laboral §§ 2698 y sig.) (“PAGA”). El Demandante está representado por los abogados: Moon Law Group, PC (“Abogados de Clase”)

El Demandado niega rotundamente haber infringido ninguna ley ni haber dejado de pagar salarios y afirma que cumplió todas las leyes aplicables.

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

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante merece mérito. Mientras tanto, ambas partes han contratado a un mediador experimentado Doug Leach, en un esfuerzo por resolver la Demanda mediante la negociación, con el fin de poner fin al caso por acuerdo (conciliar 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 transacción por escrito (“Acuerdo”) y acordando solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado voluntariamente y acordado mutuamente una propuesta de Acuerdo, la cual está sujeta a la Aprobación Definitiva del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que este Acuerdo constituye un compromiso de las reclamaciones en litigio. Al aceptar el acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción, no reconoce el fundamento de ninguna reclamación.

El Demandante y sus abogados consideran que el Acuerdo es bueno para usted porque: (1) El Demandado ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada, teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones, la solidez de las defensas de dichas reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio prolongado; y (2) el Acuerdo beneficia a los Miembros de Clase y a 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 Definitiva.

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

1. El Demandado pagará \$375,000.00 como Monto Total del Acuerdo (Acuerdo Total). El Demandado ha acordado depositar el Acuerdo Total en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Total para realizar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago de Servicio del Representante de Clase, los honorarios y gastos de los Abogados de Clase, los gastos del Administrador y las sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”). El Demandado financiará este Acuerdo en dos (2) cuotas de pago. La primera cuota de \$187,500.00 debe pagarse sesenta (60) días posteriores a la Aprobación Final, y la segunda cuota de \$187,500.00 debe pagarse sesenta (60) días posteriores a la primera.

2. Deducciones aprobadas por el Tribunal del Acuerdo Total. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o el Abogado de Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Total, cuyos importes serán decididos por el Tribunal en dicha audiencia

A. Hasta \$125,000.00 (1/3 del Acuerdo Total) a los Abogados de Clase en concepto de honorarios y hasta \$15,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de Clase han trabajado e incurrido en gastos en relación con la Demanda sin percibir remuneración alguna.

B. Hasta \$10,000.00 por el Pago de Servicio del Representante de Clase, por presentar la Demanda, trabajar en conjunto con los Abogados de Clase y representarla.

C. Hasta \$6,490.00 al Administrador del Acuerdo por servicios de administración.

D. Hasta \$20,000.00 por Sanciones de PAGA, asignados en un 65% al Pago de PAGA de la LWDA y 35% en Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Agraviados basados en sus Periodos de Pago de PAGA.

Los Miembros de Clase Participante tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal examinará todas.

3. Acuerdo Neto distribuido a los Miembros de Clase. Después de realizar las deducciones anteriores sobre las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Total (el “Acuerdo Neto”) mediante Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participante en función de sus Semanas Laborales del Periodo de Clase.

4. Impuestos adeudados por pagos a Miembros de Clase. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 10 % de cada Pago Individual de Clase a salarios impositivos (“Parte Salarial”) y del 90% a sanciones e intereses. (“Parte No Salarial”). La parte correspondiente al salario está sujeta a retenciones y se consignará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre las nóminas de los empleadores que adeude relativos a la Parte Salarial. Los Pagos Individuales de PAGA se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Clase en los Formularios 1099 del IRS.

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

5. Necesidad de cobrar con prontitud los cheques de pago. En el frente de cada cheque emitido para Pagos Individuales de Clase y los Pagos Individuales de PAGA figurará la fecha de caducidad (fecha de expiración). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, el cheque se anulará automáticamente y el Administrador del Acuerdo depositará el cheque al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre. Si su cheque ha sido enviado, debe consultar las instrucciones del Fondo para saber cómo recuperarlo.

6. Solicitudes de exclusión del Acuerdo Colectivo (Retiros). Se le tratará como Miembro de Clase Participante, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el 15 de mayo de 2026, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes del 15 de mayo de 2026, Fecha Límite de Respuesta. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro de Clase que indique su nombre, su dirección actual y su número de teléfono, y una simple declaración en la que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros de Clase Excluidos (es decir, los Miembros de Clase No Participante) no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra el Demandado.

No puede optar por excluirse de la parte de PAGA del Acuerdo. Los Miembros de Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros de Clase No Participante) siguen teniendo derecho a los Pagos Individuales de PAGA y deben renunciar a su derecho a presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado basadas en los hechos de la Demanda, desde el 23 de febrero de 2024 al 22 de septiembre de 2025, o aprobación preliminar del acuerdo, cualquier que suceda primero.

7. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal deniega la aprobación definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Definitiva del Acuerdo o a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: el Demandado no realizará ningún pago y los Miembros de Clase no presentarán ninguna reclamación contra él.

8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action, LLC (el “Administrador”), para que envíe este Aviso, calcule y realice los pagos y tramite las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de Clase. El Administrador también decidirá las Impugnaciones de los Miembros de Clase sobre las Semanas Laborales, enviará y reenviará los cheques del acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para su administración. Los datos de contacto del Administrador figuran en la sección 9 del presente Aviso.

9. Liberación de los Miembros de Clase Participante. Una vez que la Sentencia sea emitida y el Demandado haya financiado el Acuerdo Total y pagado los impuestos de planilla por separado, los Miembros de Clase Participante no podrán hacer valer ninguna de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse de manera válida del Acuerdo Colectivo, acepta estar sujeto a la exención establecida a continuación y no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Periodo de Clase y por sanciones de paga basadas en los hechos, como se alega en la demanda y son conciliadas por este Acuerdo del periodo del 26 de febrero de 2021 al 22 de septiembre de 2025, o aprobación preliminar del acuerdo, cualquier que suceda primero.

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

Todos los Miembros de Clase Participante, en nombre de sí mismos y de sus respectivos pasados y presentes representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y asignados, exonerar a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones que fueron o pudieron ser alegadas, basadas en los hechos mencionados en la Denuncia Operativa por el periodo del 26 de febrero de 2021 al 22 de septiembre de 2025, o aprobación preliminar del acuerdo, cualquier que suceda primero. Excepto por lo establecido en la Sección 5.3 de este Acuerdo, los Miembros de Clase Participante no presentarán cualquier otra reclamación, incluidas aquellas por prestaciones adquiridas, despido improcedente, violación de la Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, indemnización por accidente laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del periodo del 26 de febrero de 2021 al 22 de septiembre de 2025, o aprobación preliminar del acuerdo, cualquier que suceda primero.

10. Liberación de PAGA por los Empleados Agraviados. Una vez que la Sentencia sea emitida y el Demandado haya financiado el Acuerdo Total y pagado los impuestos de planilla por separado, los Empleados Agraviados no podrán presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado, independientemente de si optaron por participar o no en el Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que son Miembros de Clase Participante y aquellos que se excluyeron del Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando ni participar de otra reclamación de PAGA contra el Demandado o entidades relacionadas basadas en los hechos alegados en la Demanda y conciliadas por este Acuerdo por el periodo del 23 de febrero de 2024 al 22 de septiembre de 2025, o aprobación preliminar del acuerdo, cualquier que suceda primero.

Las Liberaciones de los Empleados Agraviados y Miembros de Clase No Participante son las siguientes:

Todos los Empleados Agraviados – incluidos los Miembros de Clase No Participante que son Empleados Agraviados – se consideran exonerados, en nombre de sí mismos y de sus respectivos pasados y actuales representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y asignados, a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones por sanciones de PAGA que fueron o pudieron ser alegadas, basadas en los hechos mencionados en la Denuncia Operativa y el Aviso de PAGA por el periodo de 23 de febrero de 2024 al 22 de septiembre de 2025, o aprobación preliminar del acuerdo, cualquier que suceda primero.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales de Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de Clase (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros de Clase Participante y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro de Clase Participante

2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo \$7,000.00 entre el número total de Periodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Periodos de Pago trabajados por cada Empleado Agraviado.

3. Impugnaciones de Semanas laborales/Periodos de pago. El número de Semanas Laborales que trabajó durante el Período de Clase y el número de Periodos de Pago de PAGA que trabajó durante el Período de PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene a más tardar el 15 de mayo de 2026, para impugnar el número de Semanas Laborales y/o Periodos de Pago que se le acreditan. Puede presentar su impugnación mediante la firma y el envío de una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Tiene que apoyar su impugnación enviando copias de los talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de Semanas Laborales y/o Periodos de Pago del Demandado, basado en sus registros, como exacto, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de Semana Laboral y/o Periodos de Pago basándose en su presentación y en las aportaciones de los Abogados de Clase (que abogarán en nombre de los Miembros de Clase Participante) y de los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador es inapelable. No puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. Miembros de Clase Participante. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un único cheque a cada Miembro de Clase Participante (es decir, a cada Miembro de Clase que no opte por la exclusión voluntaria), incluidos aquellos que también reúnan los requisitos para ser considerados Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual de Clase y el Pago de PAGA.

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

Su cheque se enviará a la misma dirección que este Aviso. Si cambia de dirección, notifíquelo 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 simple declaración de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador le excluirá con base en cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como *Jose E. Mora, Jr. v. English Garden Care, Inc.*, e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de Seguro Social para fines de verificación). Debe hacer la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. **La solicitud de exclusión debe enviarse al Administrador a más tardar el 15 de mayo de 2026, de lo contrario, no será válida. La sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.**

7. ¿CÓMO OBJETAR AL ACUERDO?

Sólo los Miembros de Clase Participante tienen derecho a objetar al Acuerdo. Antes de decidir si se opone, puede que desee ver lo que el Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal para aprobación. Al menos 30 días antes de la Audiencia de Aprobación Final del 12 de junio de 2026, Audiencia de Aprobación Final, el Abogado de Clase y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Petición para la 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 que indique (i) la cantidad que el Abogado de Clase solicita en concepto de honorarios y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita como Incentivo de Servicios del Representante de Clase. Previa solicitud razonable, los Abogados de Clase (cuyos datos de contacto figuran en la Sección 9 del presente Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin coste alguno. También puede consultarlas en el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/englishgardencare.

Un Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Petición de Aprobación Definitiva y/o la Petición de honorarios, gastos de litigio e Incentivo de Servicios puede objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas por el Abogado de Clase o el Demandante son demasiado altas o bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es, a más tardar, el 15 de mayo de 2026.** Asegúrese de indicar al Administrador a qué se opone, por qué se opone y los hechos que respaldan su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda *Jose E. Mora, Jr. v. English Garden Care, Inc.*, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firmela. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro de Clase 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 cuáles son los hechos que respaldan su objeción. Para más información sobre esta Audiencia, véase la sección 8 del presente Aviso (inmediatamente a continuación).

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

Usted puede, pero no tiene que, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 12 de junio de 2026 en el Departamento 23 del Tribunal Superior del Condado de Sacramento, ubicado en 720 9th Street, Sacramento, CA 95814. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Definitiva del Acuerdo y qué porción del Acuerdo Total se pagará a los Abogados de Clase, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados de Clase y a los Abogados de la Defensa a presentar sus comentarios antes de tomar una decisión. Puede asistir o contratar a un abogado para que lo asista.

Es posible que el Tribunal reprogramme esta audiencia. Puede contactar a los Abogados de Clase para verificar el día y la hora de esta audiencia o consultar previamente el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/englishgardencare.



9. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y el Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web de Apex Class Action en www.apexclassaction.com/englishgardencare. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación.

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

Abogados de Clase: Kane Moon Allen Feghali S. Phillip Song Kailani Humeston Amy Truong MOON LAW GROUP, PC 725 S. Figueroa St., Suite 3100 Los Ángeles, California 90017 Correo electrónico: kmoon@moonlawgroup.com afeghali@moonlawgroup.com psong@moonlawgroup.com khumeston@moonlawgroup.com atruong@moonlawgroup.com Teléfono: (213) 232-3128	Administrador del Acuerdo: Apex Class Action, LLC support@apexclassaction.com P.O. Box 54668 Irvine, CA 92619 Teléfono: (800) 355-0700 Fax: (949) 878-3536
---	---

10. ¿QUÉ OCURRE SI PIERDO MI CHEQUE?

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo sustituirá siempre que lo solicite antes de la fecha de caducidad que figura en el frente del cheque original. Si su cheque ya está anulado, debe consultar las instrucciones del Fondo de Propiedad No Reclamada para recuperarlo.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador cualquier cambio de dirección.