

Lopez, et al. v. Foley Family Wines, 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»

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

*Lopez, et al. v. Foley Family Wines, Inc.
Superior Court of the State of California, County of Sonoma
Case No. SCV-269094*

*The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully!
It is 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 Foley Family Wines, Inc. (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former Defendant employees Juan Antonio Lopez and Alexander Read (“Plaintiffs”) and seeks payment of back pay, damages, and penalties on behalf of (1) a class of non-exempt employees of Defendant who worked in California during the Class Period August 18, 2017 through April 15, 2026 (“Class Members”); and (2) civil penalties under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”) for all non-exempt employees of Defendant who worked in California during the PAGA Period June 13, 2020 through April 15, 2026 (“Aggrieved Employees” or “PAGA Members”).

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”).

«Full_Name» ID/CONTROL NUMBER/«Employee_ID»

Two Parts	Workweeks Worked During Class Period (Class Member); Pay Periods Worked During PAGA Period (Aggrieved Employee)	Your Estimated Share
Class Member	«Class_Countsw_WTS» (During Class Period)	\$«Total_Est_Class_Award» (Individual Class Payment)
Aggrieved Employee	«PAGA_Counts» (During PAGA Period)	\$«Total_Est_PAGA_Award» (Individual PAGA Payment)

Based on Defendant’s records and the Parties’ current assumptions, your Individual Class Payment (less withholdings) and your Individual PAGA Payment are shown in the chart above, along with the workweeks and pay periods worked you are credited with working during the Class Period and PAGA Period, respectively, according to Defendant’s records. 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.) If you believe you worked more workweeks or pay periods during either of the relevant periods, you can submit a challenge by the deadline. See Section 4 of this Notice for details.

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 do 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 Plaintiffs and Plaintiffs’ attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a Judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

If you worked for Defendant during the Class Period and/or the PAGA Period, you have a few options as shown in the Chart below:

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING & PARTICIPATE IN THE SETTLEMENT	If you want to receive your settlement payment, then no further action is required on your part. You will automatically receive your settlement payment from the Settlement Administrator if the Settlement receives final approval by the Court. You will be bound by the terms of the Settlement Agreement and will give up your right to sue on the Released Class Claims and Released PAGA Claims described below.
OPT-OUT (EXCLUDE YOURSELF) DEADLINE: JUNE 25, 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. If you opt-out, you will no longer be a Class Member, and you will (1) <u>not</u> receive an Individual Class Payment, but you will preserve your right to pursue the Released Class Claims described below subject to applicable statutes of limitations, and (2) be barred from filing an objection to the settlement.
	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 PAGA Claims. See Section 3, paragraph 10 of this Notice.
OBJECT DEADLINE: JUNE 25, 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 Plaintiffs who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiffs, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiffs reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
DISPUTE YOUR WORKWEEKS OR PAY PERIODS WORKED DEADLINE: JUNE 25, 2026	If you believe that your number of workweeks or pay periods worked listed above is incorrect, you may challenge it. The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks and pay periods you worked during the Class Period and PAGA Period. The numbers you are credited are shown in the chart on the first page and are based on Defendant's records. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by the deadline. See Section 4 of this Notice.

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

YOU MAY ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING, BUT IT'S NOT REQUIRED	
DATE: AUGUST 26, 2026 TIME: 3:00 P.M. PLACE: COURTROOM 18 600 ADMINISTRATION DRIVE SANTA ROSA, CA 95403	At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement. 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.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former non-exempt employees of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay minimum and regular wages; failing to pay overtime wages; failing to provide meal periods and/or pay premium wages; failing to provide rest breaks and/or pay premium wages; failing to reimburse necessary business expenses; failing to timely pay all wages due upon separation of employment (waiting time penalties); failing to provide accurate itemized wage statements; failing to maintain accurate payroll records; and violations of Business and Professions Code § 17200, et seq. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA").

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

Plaintiffs are represented by counsel in the Action ("Class Counsel"), and Defendant is represented by counsel ("Defense Counsel"). See Section 9 below for their contact information.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiffs are correct on the merits. In the meantime, Plaintiffs and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a Judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiffs 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.

Plaintiffs and Class Counsel 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 \$2,000,000.00 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 Enhancement Payments, Class Counsel's attorneys' fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement within fifteen (15) days after the Effective Date. The Judgment will be final on the date the Court grants Final Approval, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiffs 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 \$666,666.67 (33 1/3% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and actual litigation expenses of up to \$60,000.00. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses without payment.
 - B. Up to \$15,000.00 as a Class Representative Enhancement Payment to Juan Antonio Lopez and up to \$7,500.00 as a Class Representative Enhancement Payment to Alexander Read, for a total of up to \$22,500.00, for filing the Action, working with Class Counsel, and representing the Class. The Class Representative Enhancement Payments will be the only monies Plaintiffs will receive other than Plaintiffs' Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$17,390.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. \$100,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% (\$75,000.00) to the LWDA PAGA Payment and 25% (\$25,000.00) in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their share of Pay Periods worked during the PAGA Period.

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 Workweeks worked during the Class Period.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve an allocation of twenty percent (20%) of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and eighty percent (80%) for interest and penalties (the "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 owed 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 Plaintiffs 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). The void date will be not less than 180 calendar days from the date the check is mailed. If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be sent to the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name.
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 June 25, 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 June 25, 2026. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or their 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 PAGA Period facts alleged in the Action.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action LLC (the "Administrator") to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges

over Workweeks and Pay Periods worked, 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 facts alleged in the Action for the duration of the Class Period, which are resolved by this Settlement.

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

Upon the Effective Date and full funding of the Gross Settlement Amount, and except as to the right to enforce the terms and conditions of this Agreement, all Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release the Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint during the Class Period, including, but not limited to, any and all claims involving any alleged: (1) failure to pay minimum and regular wages; (2) failure to pay overtime wages; (3) failure to provide meal periods and/or pay meal period premium wages; (4) failure to authorize and permit rest periods and/or pay rest period premium wages; (5) failure to reimburse business expenses; (6) failure to timely pay all wages due and owing upon separation of employment, including waiting time penalties; (7) failure to furnish accurate itemized wage statements; and (8) violations of Business & Professions Code §§ 17200 et seq. (the "Released Class Claims"). Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, unemployment benefits, disability benefits, social security benefits, workers' compensation benefits, wrongful termination claims, violation of the Fair Employment and Housing Act, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

10. **Aggrieved Employees' PAGA Release.** After the Court's Judgment is final, and Defendant has fully 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 PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Aggrieved Employees' Releases are as follows:

Upon the Effective Date and full funding of the Gross Settlement Amount, and except as to the right to enforce the terms and conditions of this Agreement, all PAGA Aggrieved Employees (including those who opt out of the Class Settlement), Plaintiffs, and the State of California (through Plaintiffs as Private Attorneys General) 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 Notices during the PAGA Period, including, but not limited to, PAGA claims for: (1) failure to pay minimum, regular, and/or overtime wages in violation of Labor Code §§ 204, 210, 510, 1194, 1197, 1197.1, and 1198; (2) failure to provide meal periods and/or pay meal period premium wages in violation of Labor Code §§ 204, 226.7, and 512; (3) failure to provide rest periods and/or pay rest period premium wages in violation of Labor Code §§ 204 and 226.7; (4) failure to reimburse necessary business expenses in violation of Labor Code § 2802; (5) failure to timely pay all wages due and owing upon separation of employment and/or pay waiting time penalties in violation of Labor Code §§ 201, 202, 203, and 210; (6) failure to furnish accurate itemized wage statements in violation of Labor Code §§ 226 and 226.3; (7) failure to maintain accurate records in violation of Labor Code §§ 226, 1174, and 1174.5; and (8) failure to timely provide employment, time, and/or payroll records upon request in violation of Labor Code §§ 226, 1198, and 1198.5 (the "Released PAGA Claims").

4. HOW WILL PAYMENTS BE CALCULATED?

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 during the Class Period, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member during the Class Period.
2. **Individual PAGA Payments.** The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$25,000.00 by the total number of Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period and (b) multiplying the result by the number of Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee during the PAGA Period.
3. **Workweeks Worked and Pay Period Challenges.** The number of workweeks you worked during the Class Period and the number of pay periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated on the first page of this Notice. You have until June 25, 2026, to challenge the number of workweeks 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 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 pay period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defense 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 and Aggrieved Employees.** 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). The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.
2. **Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees.** If you opted out of the Class Settlement, but qualify as an Aggrieved Employee, then the Administrator will send, by U.S. mail, an Individual PAGA Payment check to every Non-Participating Class Member who qualifies as an Aggrieved Employee.

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Lopez, et al. v. Foley Family Wines, Inc.*, Sonoma County Superior Court Case No. SCV-269094, 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. Send your request to be excluded to the Administrator by mail, email, or fax by June 25, 2026, or it will be invalid. Section 9 of this 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. At least 16 court days before the Final Approval Hearing on August 26, 2026, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair and why the Fees, Litigation Expenses and Class Representative Service Payment are reasonable, 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 Payment. 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 access this information from the Administrator's website or from the Court Clerk's office at the address and/or website set forth in Section 8 below.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement or the Motion for Final Approval may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs are too high or too low. The deadline for sending written objections to the Administrator is June 25, 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 as *Lopez, et al. v. Foley Family Wines, Inc.*, Sonoma County Superior Court Case No. SCV-269094, 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 August 26, 2026, at 3:00 p.m., in Department 18 of the Superior Court of California, County of Sonoma, located at 600 Administration Drive, Santa Rosa, CA 95403. 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, Plaintiffs, 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 at your own cost) either personally, by telephone, or virtually using the Court's virtual appearance platform. You may check the Court's website for the most current information (<https://sonoma.courts.ca.gov/>).

Class members may appear at the final approval hearing in person or remotely using the Court's virtual appearance platform. Instructions for appearing remotely should be reviewed in advance. Class members who wish to appear remotely are encouraged to contact Class Counsel at least three days before the hearing if possible, so that potential technology or audibility issues can be avoided or minimized.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Court's website or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing before attending.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The above is a summary of the basic terms of the Settlement. For the precise terms and conditions of the Settlement, you are referred to the detailed Settlement Agreement, which is on file with the Clerk of the Court. The pleadings and other records in this litigation, including the Settlement Agreement, may be examined (a) online on the Administrator's settlement website at www.apexclassaction.com/foleyfamilywines, (b) online on the Court's website at <https://sonoma.courts.ca.gov/>, (c) in person at the Court's Clerk's Office, or (d) by contacting Class Counsel or the Administrator (see below).

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiffs have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to the Administrator's website at www.apexclassaction.com/foleyfamilywines. The Judgment will be posted on the Administrator's website for at least 180 days. 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:**ARCH LEGAL, P.C.**

Graham S.P. Hollis
ghollis@archlegal.com
Hali M. Anderson
handerson@archlegal.com
Ommar Chavez
ochavez@archlegal.com
3555 Fifth Avenue, Suite 200
San Diego, CA 92103
Phone: 619.692.0800

Defense Counsel:**RUKIN HYLAND & RIGGIN LLP**

John F. Hyland
jhyland@rukinhyland.com
1939 Harrison St., Suite 925
Oakland, CA 94612
Phone: (415) 421-1800

Settlement Administrator:**APEX CLASS ACTION, LLC**

Email Address: support@apexclassaction.com
Mailing Address: PO Box 54668
Irvine, CA 92619
Telephone: 1-800-355-0700
Fax Number: (949) 989-4428
Website:
www.apexclassaction.com/foleyfamilywines

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 and for good cause as mutually agreed upon by the Parties in writing. Once your check is void, there is no way to recover the money as it will be transmitted to the California Controller's Unclaimed Property Fund.

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. Your check will be sent to the address on this Notice unless the Administrator is notified of a change. See Section 9 of this Notice for the Administrator's contact information.

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

*Lopez, et al. v. Foley Family Wines, Inc.
Tribunal Superior del Estado de California, Condado de Sonoma
Caso Número: SCV-269094*

***El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo con atención!
No se trata de correo basura, spam, publicidad ni solicitud de un abogado. No le están demandando.***

Es posible que usted sea elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra Foley Family Wines, Inc. (“Demandado”) por presuntas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por los ex empleados Juan Antonio Lopez y Alexander Read (“Demandantes”) y buscan el pago de salarios atrasados, daños y perjuicios y sanciones en nombre de (1) una clase de empleados no exentos que trabajaron para el Demandado en California durante el Período de Clase del 18 de agosto de 2017 al 15 de abril de 2026 (“Miembros de la Clase”); y (2) sanciones civiles bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General de California (“PAGA”) para todos los empleados no exentos del demandado que trabajaron para el Demandado en California durante el Período de PAGA del 13 de junio de 2020 al 15 de abril de 2026 (“Empleados Afectados” o “Miembros PAGA”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de Clase, y (2) un Acuerdo de PAGA que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de PAGA y pagar multas a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

«Full_Name» ID/CONTROL NUMBER/«Employee_ID»

Dos partes	Semanas laborales trabajadas durante el Período de Clase (Miembro de la Clase); Períodos de Pago trabajados durante el Período de PAGA (Empleado Afectado)	Su Parte Estimada
Miembro de la Clase	«Class_Countsw_WTS» (Durante el Período de Clase)	\$«Total_Est_Class_Award» (Pago Individual de Clase)
Empleado Afectado	«PAGA_Counts» (Durante el Período de PAGA)	\$«Total_Est_PAGA_Award» (Pago Individual de PAGA)

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, su Pago Individual de Clase (menos las retenciones) y su Pago Individual de PAGA se muestran en la tabla anterior, junto con las semanas laborales y los períodos de pago trabajados que se le acreditan durante el Período de Clase y el Período de PAGA, respectivamente, según los registros del Demandado. Es probable que el monto real que reciba varíe y dependa de varios factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual de PAGA, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a dicho pago conforme al Acuerdo, ya que no trabajó durante el Período de PAGA). Si cree que trabajó más semanas o períodos de pago en alguno de los períodos relevantes, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso para obtener más detalles.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación definitiva. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del mismo se pagará a los Demandantes y a sus abogados (“Abogados de la Clase”). El Tribunal también decidirá si dictará una Sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros de Clase y a los Empleados Afectados que renuncien a su derecho a presentar ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Período de Clase y/o el Período de PAGA, tiene algunas opciones como se muestra en la Tabla a continuación:

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HAGA NADA Y PARTICIPE EN EL ACUERDO.	Si desea recibir el pago de su indemnización, no es necesario que realice ninguna otra acción. Si el Acuerdo obtiene la aprobación final del Tribunal, el Administrador del Acuerdo efectuará automáticamente el pago correspondiente. Usted quedará sujeto a los términos del Acuerdo de Conciliación y renunciará a su derecho a demandar por las Reclamaciones Liberadas de Clase y las Reclamaciones Liberadas de PAGA que se describen a continuación.
EXCLUSIÓN FECHA LÍMITE: 25 DE JUNIO DE 2026	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en la parte colectiva enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Si decide no participar, dejará de ser Miembro de la Clase y (1) <u>no</u> recibirá un Pago Individual de Clase, pero conservará su derecho a presentar las Reclamaciones Liberadas de Clase que se describen a continuación, sujetas a los estatutos de limitaciones aplicables, y (2) no podrá presentar una objeción al Acuerdo.
	No se puede optar por no participar en la parte del Acuerdo propuesto relativa a la PAGA. El Demandado deberá efectuar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Afectados, y estos deberán renunciar a su derecho a presentar Reclamaciones Liberadas de PAGA. Véase la Sección 3, párrafo 10 de este Aviso.

OBJETAR FECHA LÍMITE: 25 DE JUNIO DE 2026	Todos los Miembros de la Clase que no opten por no participar (“Miembros de Clase Participante”) pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si finalmente aprueba el Acuerdo incluirá la determinación de cuánto se pagará a los Abogados de la Clase y a los Demandantes que interpusieron la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Clase ni a los Demandantes, pero cada dólar que se les pague reduce la cantidad total pagada a los Miembros de Clase Participante. Puede oponerse a las cantidades solicitadas si considera que son irrazonables. Véase la Sección 7 de este Aviso.
IMPUGNE SUS SEMANAS LABORALES O PERÍODOS DE PAGO TRABAJADOS FECHA LÍMITE: 25 DE JUNIO DE 2026	Si cree que el número de semanas laborales o de períodos de pago trabajados indicado arriba es incorrecto, puede impugnarlo. El importe de su Pago Individual de Clase y del Pago de PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales y cuántos períodos de pago haya trabajado durante el Período de Clase y el Período de PAGA. Las cifras que se le acreditan se muestran en la tabla de la primera página y se basan en los registros del Demandado. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que usted emprenda respecto del Acuerdo propuesto.

PUEDEN ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA, PERO NO ES OBLIGATORIO.	
FECHA: 26 DE AGOSTO DE 2026 HORA: 3:00 P.M. LUGAR: SALA DEL TRIBUNAL 18 600 ADMINISTRATION DRIVE SANTA ROSA, CA 95403	En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo. No es necesario que asista, pero tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros de Clase Participante podrán oponerse verbalmente al acuerdo en esta audiencia. Consulte la Sección 8 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

Los Demandantes trabajaron como empleados no exentos del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios mínimos y regulares; no pagar las horas extras; no proporcionar períodos de comida y/o pagar salarios adicionales; no proporcionar descansos y/o pagar salarios adicionales; no reembolsar los gastos comerciales necesarios; no pagar a tiempo todos los salarios adeudados al separarse del empleo (sanciones por tiempo de espera); no proporcionar recibos de pago detallados y precisos; no mantener registros de nómina precisos; y violaciones del Código de Negocios y Profesiones, § 17200 y sig. Basándose en las mismas alegaciones, los Demandantes también han presentado una reclamación para obtener sanciones civiles en virtud de la Ley de Acción Privada del Fiscal General de California (Código Laboral, §§ 2698 y sig.) (“PAGA”).

El Demandado niega haber violado ninguna ley ni haber dejado de pagar ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

Los Demandantes están representados por un abogado en la demanda (“Abogado de la Clase”); asimismo, el Demandado está representado por un abogado (“Abogado de la Defensa”). Consulte la Sección 9 a continuación para obtener su información de contacto.

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

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tiene razón en el fondo del asunto. Mientras tanto, los Demandantes y el Demandado contrataron a un mediador neutral y con experiencia en un intento de resolver el litigio mediante la negociación para poner fin al caso por acuerdo (conciliar) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Las negociaciones fueron un éxito. Al firmar un acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y aceptar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, los Demandantes y el Demandado han negociado una propuesta de conciliación sujeta a la Aprobación Definitiva del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto es una solución de compromiso para las reclamaciones en disputa. Al conciliar, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce la validez de ninguna de las reclamaciones.

Los Demandantes y los Abogados de la Clase creen que el Acuerdo es un buen trato para usted porque: (1) el Demandado ha accedido a pagar una cantidad justa, razonable y adecuada, considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Clase y de los Empleados Afectados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto por considerarlo justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. El Demandado pagará \$2,000,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). El Demandado ha accedido a depositar este monto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para efectuar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales de PAGA, los Pagos de Compensación del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los Abogados de la Clase, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Definitiva, el Demandado financiará el Acuerdo Bruto dentro de los quince (15) días siguientes a la Fecha de Vigencia. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal otorgue la Aprobación Definitiva, o en una fecha posterior si los Miembros de Clase Participante se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.

2. Deducciones aprobadas por el tribunal del Monto Bruto del Acuerdo En la Audiencia de Aprobación Definitiva, los Demandantes y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos en dicha audiencia:
- A. Hasta \$666,666.67 (33 1/3% del Monto Bruto del Acuerdo) para los Abogados de la Clase en concepto de honorarios legales y gastos reales de litigio de hasta \$60,000.00. Hasta la fecha, han trabajado e incurrido en gastos sin recibir remuneración alguna.
 - B. Hasta \$15,000.00 como Pago de Compensación como Representante de la Clase para Juan Antonio Lopez y hasta \$7,500.00 como Pago de Compensación como Representante de la Clase para Alexander Read, para un total de hasta \$22,500.00, por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de la Clase y representar a la Clase. Los Pagos de Compensación serán los únicos pagos que recibirán los Demandantes, además del Pago Individual de Clase y de cualquier Pago Individual de PAGA.
 - C. Hasta \$17,390.00 para el Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
 - D. \$100,000.00 para Sanciones de PAGA, asignados el 75% (\$75,000.00) al Pago de PAGA de LWDA y el 25% (\$25,000.00) en Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Afectados, en función de su porcentaje de Periodos de Pago trabajados durante el Periodo de PAGA.

Los Miembros de Clase Participante tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal tendrá en cuenta todas las objeciones.

3. Acuerdo Neto distribuido a los Miembros de la Clase. Tras realizar las deducciones mencionadas anteriormente en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el “Acuerdo Neto”) mediante Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participante, en función de las Semanas laborales que hayan trabajado durante el Periodo de Clase.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros de la Clase. Los Demandantes y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del veinte por ciento (20%) de cada Pago Individual de Clase a salarios imposables (“Parte Salarial”) y del ochenta por ciento (80%) a intereses y sanciones (la “Parte No Salarial”). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador correspondientes a esta parte. Los Pagos Individuales de PAGA se consideran sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador informará sobre los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Clase en los formularios 1099 del IRS.

Aunque los Demandantes y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus pagos son gravables ni cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable del pago de todos los impuestos (incluidas las sanciones y los intereses por impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido en virtud del Acuerdo propuesto. Si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto, debe consultar con un asesor fiscal.

5. Necesidad de cobrar cheques de pago con prontitud En el frente de cada cheque emitido para Pagos Individuales de Clase y de PAGA se mostrará la fecha de vencimiento (es decir, la fecha de anulación). La fecha de vencimiento no será inferior a 180 días naturales a partir de la fecha de envío del cheque. Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque será cancelado automáticamente y el dinero se enviará al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre.
6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo. Se le considerará un Miembro de Clase Participante, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 25 de junio de 2026, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada a más tardar el 25 de junio de 2026. La Solicitud deberá ser una carta de un Miembro de la Clase o de su representante en la que consten el nombre, la dirección actual, el número de teléfono del Miembro de la Clase y una simple declaración en la que se manifieste su deseo de ser excluido del Acuerdo. Los Miembros de la Clase Excluidos (*es decir*, los Miembros de Clase No Participante) no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero conservarán su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales y de horas contra el Demandado.

No puede optar por no participar en la parte del acuerdo correspondiente a la PAGA. Los Miembros de la Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros de Clase No Participante) seguirán siendo elegibles para los Pagos Individuales de PAGA y deberán renunciar a su derecho a presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado con base en los hechos del Periodo de PAGA alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el Tribunal deniega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. Los Demandantes y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: el Demandado no pagará ninguna cantidad de dinero y los Miembros de la Clase no presentarán ninguna reclamación contra el Demandado.
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 la Clase. El Administrador también decidirá sobre las impugnaciones de los Miembros de la Clase con respecto a las Semanas laborales y los Periodos de Pago trabajados, enviará por correo y reenviará los cheques de indemnización y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.
9. Liberación de los Miembros de Clase Participante. Una vez que la Sentencia sea firme y el Demandado haya financiado íntegramente el Acuerdo Bruto y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros de Clase Participante no podrán presentar legalmente ninguna de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá demandar, continuar demandando ni formar parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos alegados en la Demanda durante el Periodo de Clase, que se resuelven mediante este Acuerdo.

Los Miembros de Clase Participante estarán sujetos a la siguiente liberación:

Tras la Fecha de Vigencia y el pago total del Monto Bruto del Acuerdo, y salvo en lo que respecta al derecho a hacer cumplir los términos y condiciones de este Acuerdo, todos los Miembros de Clase Participante, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, anteriores y actuales, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos establecidos en la Demanda Operativa durante el Período de Clase, incluyendo, pero no limitado a, todas y cada una de las reclamaciones relacionadas con cualquier alegación de: (1) falta de pago de salarios mínimos y regulares; (2) falta de pago de salarios por horas extras; (3) falta de provisión de períodos de comida y/o pago de salarios de prima por período de comida; (4) falta de autorización y permiso de períodos de descanso y/o pago de salarios de prima por período de descanso; (5) falta de reembolso de gastos comerciales; (6) falta de pago oportuno de todos los salarios adeudados y pendientes al separarse del empleo, incluyendo sanciones por tiempo de espera; (7) falta de proporcionar boleta de salarios detallados precisos; y (8) violaciones de los artículos 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones (las “Reclamaciones Liberadas de Clase”). Además, estos no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, prestaciones por desempleo, prestaciones por discapacidad, prestaciones de la seguridad social, prestaciones por compensación laboral, reclamaciones por despido injustificado, violación de la Ley de Empleo Justo y Vivienda, o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de Clase.

10. **Liberación de PAGA de los Empleados Afectados.** Una vez que la Sentencia sea firme y el Demandado haya pagado íntegramente el Acuerdo Bruto (y haya pagado por separado los impuestos sobre la nómina correspondientes al empleador), todos los Empleados Afectados no podrán presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Afectados, incluidos aquellos que son Miembros de Clase Participante y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando ni participar en ninguna otra reclamación de PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas con base en los hechos del Período de PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

La liberación de los Empleados Afectados es así:

Tras la Fecha de Vigencia y el pago total del Monto Bruto del Acuerdo, y salvo en lo que respecta al derecho a hacer cumplir los términos y condiciones de este Acuerdo, todos los Empleados Afectados de PAGA (incluidos aquellos que opten por no participar en el Acuerdo Colectivo), los Demandantes y el Estado de California (a través de los Demandantes como Fiscales Generales Privados) se consideran que liberan, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por sanciones de PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos establecidos en la Demanda Operativa y los Avisos de PAGA durante el Período de PAGA, incluyendo, pero no limitado a, reclamaciones de PAGA por: (1) falta de pago de salarios mínimos, regulares y/o de horas extras en violación de los artículos 204, 210, 510, 1194, 1197, 1197.1 y 1198 del Código Laboral; (2) incumplimiento de proporcionar períodos de comida y/o pagar salarios de prima por período de comida en violación de los artículos 204, 226.7 y 512 del Código Laboral; (3) incumplimiento de proporcionar períodos de descanso y/o pagar salarios de prima por período de descanso en violación de los artículos 204 y 226.7 del Código Laboral; (4) incumplimiento de reembolsar los gastos comerciales necesarios en violación del artículo 2802 del Código Laboral; (5) incumplimiento de pagar oportunamente todos los salarios adeudados y pendientes de pago al separarse del empleo y/o pagar sanciones por tiempo de espera en violación de los artículos 201, 202, 203 y 210 del Código Laboral; (6) incumplimiento de proporcionar boletas de pago detallados y precisos en violación de los artículos 226 y 226.3 del Código Laboral; (7) incumplimiento de mantener registros precisos en violación de los artículos 226, 1174 y 1174.5 del Código Laboral; y (8) no proporcionar oportunamente registros de empleo, tiempo y/o nómina cuando se le soliciten, en violación de los artículos 226, 1198 y 1198.5 del Código Laboral (las “Reclamaciones Liberadas de PAGA”).

4. ¿CÓMO SE CALCULARÁN LOS PAGOS?

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 durante el Período de Clase, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro de Clase Participante durante el Período de Clase.
2. **Pagos Individuales de PAGA.** El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo \$25,000.00 entre el número total de Períodos de Pago trabajados por todos los Empleados Afectados durante el Período de PAGA y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago trabajados por cada Empleado Afectado durante el Período de PAGA.
3. **Impugnaciones sobre Semanas laborales trabajadas y de Período de Pago.** El número de semanas laborales trabajadas durante el Período de Clase y el de períodos de pago trabajados durante el Período de PAGA, según constan en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 25 de junio de 2026 para impugnar el número de semanas laborales o períodos de pago que se le han acreditado. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, por correo electrónico o por fax. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Para respaldarla, debe enviar copias de sus recibos de pago u otros documentos. El Administrador aceptará como exactos el cálculo de semanas laborales y los períodos de pago realizados por el Demandado, basados en sus registros, a menos que envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de los originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones relacionadas con la semana laboral y el período de pago basándose en su solicitud y en la información proporcionada por el Abogado de la Clase (quien abogará en nombre de los Miembros de Clase Participante) y el Abogado de la Defensa. La decisión del Administrador es definitiva. No se puede apelar ni impugnar de ninguna otra forma su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. Miembros de Clase Participante y Empleados Afectados. El Administrador enviará, por correo postal, un cheque único a cada Miembro de Clase Participante (es decir, a cada Miembro de la Clase que no opte por no participar). El cheque único combinará el Pago Individual de Clase y el de PAGA.
2. Miembros de Clase No Participante pero que son Empleados Afectados. Si usted optó por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero reúne los requisitos para ser considerado un Empleado Afectado, el Administrador enviará, por correo postal estadounidense, un cheque de Pago Individual de PAGA a cada Miembro de Clase No Participante que reúna dichos requisitos.

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

6. ¿CÓMO EXCLUIRSE DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe 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 lo excluirá en función de cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como “*Lopez, et al. v. Foley Family Wines, Inc.*”, Caso Número: SCV-269094 del Tribunal Superior del Condado de Sonoma, e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de Seguro Social para fines de verificación). Debe realizar la solicitud personalmente. Si otra persona la realiza por usted, no será válida. Envíe su solicitud de exclusión al administrador por correo postal, correo electrónico o fax a más tardar el 25 de junio de 2026; de lo contrario, no será válida. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO OBJETAR AL ACUERDO?

Únicamente los Miembros de Clase Participante tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Al menos 16 días hábiles antes de la Audiencia de Aprobación Final del 26 de agosto de 2026, el Abogado de la Clase y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo y por qué los Honorarios, Gastos de Litigio y Pago por Servicio del Representante de la Clase son razonables, indicando (i) la cantidad que el Abogado de la Clase solicita para honorarios y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita como Pago por Servicio del Representante de la Clase. Si lo solicita razonablemente, el Abogado de la Clase (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviará copias de estos documentos sin costo alguno. También puede acceder a esta información desde el sitio web del Administrador o desde la oficina del Secretario del Tribunal en la dirección y/o sitio web que se indican en la Sección 8.

Un Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo o de la Moción de Aprobación Final puede objetar, por ejemplo, que el acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas por el Abogado de la Clase o los Demandantes son demasiado altas o bajas. La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 25 de junio de 2026. Asegúrese de indicarle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como “*Lopez, et al. v. Foley Family Wines, Inc.*”, Caso Número: SCV-269094 del Tribunal Superior del Condado de Sonoma, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firme la objeción. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Como alternativa, un Miembro de Clase Participante puede presentar una objeción (o contratar personalmente a un abogado para que la presente a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Definitiva. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicarle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualesquiera hechos que respalden su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente más abajo) para obtener detalles específicos sobre dicha audiencia.

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

Puede asistir, pero no es obligatorio, el 26 de agosto de 2026 a las 3:00 p.m. en el Departamento 18 del Tribunal Superior de California, Condado de Sonoma, ubicado en 600 Administration Drive, Santa Rosa, CA 95403. En la audiencia, el Juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y qué parte del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados de la Clase, a los Demandantes y al Administrador. El Tribunal solicitará comentarios de los objetores, los Abogados de la Clase y de los abogados de la Defensa antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista por su cuenta) personalmente, por teléfono o virtualmente, mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Puede consultar el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada (<https://sonoma.courts.ca.gov/>).

Los miembros de la Clase podrán comparecer en esta audiencia, ya sea en persona o de forma remota, mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Las instrucciones para participar de forma remota deben revisarse con antelación. Se recomienda a los miembros de la Clase que deseen comparecer de forma remota que se pongan en contacto con los Abogados de la Clase, si es posible, al menos tres días antes de la audiencia, para evitar o minimizar posibles problemas técnicos o de audibilidad.

Es posible que el Tribunal re programe esta audiencia. Debe consultar el sitio web del Tribunal o ponerse en contacto con los Abogados de la Clase para verificar la fecha y la hora antes de asistir.

9. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Lo anterior es un resumen de los términos básicos del Acuerdo. Para conocer los términos y condiciones exactos, consulte el Acuerdo de Conciliación detallado, que se encuentra archivado en la Secretaría del Tribunal. Los alegatos y demás registros de este litigio, incluido el Acuerdo de Conciliación, pueden examinarse (a) en línea en el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/foleyfamilywines, (b) en el sitio web del Tribunal en <https://sonoma.courts.ca.gov/>, (c) en la Oficina del Secretario del Tribunal, o (d) poniéndose en contacto con el Abogado de la Clase o con el Administrador (véase más abajo).

El Acuerdo detalla todo lo que el Demandado y los Demandantes se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento es visitar el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/foleyfamilywines. La Sentencia estará publicada en el sitio web del Administrador durante al menos 180 días. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que figura a continuación.

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

Abogados de la Clase:

ARCH LEGAL, PC

Graham SP Hollis
ghollis@archlegal.com
Hali M. Anderson
handerson@archlegal.com
Ommar Chávez
ochavez@archlegal.com
3555 Quinta Avenida, Suite 200
San Diego, CA 92103
Teléfono: 619.692.0800

Abogado de la Defensa:

RUKIN HYLAND & RIGGIN LLP

Juan F. Hyland
jhyland@rukinhyland.com
Calle Harrison 1939, Suite 925
Oakland, CA 94612
Teléfono: (415) 421-1800

Administrador del acuerdo:

APEX CLASS ACTION, LLC

Correo electrónico: support@apexclassaction.com
Dirección: PO Box 54668
Irvine, CA 92619
Teléfono: 1-800-355-0700
Fax: (949) 989-4428
Sitio web:
www.apexclassaction.com/foleyfamilywines

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

Si pierde o extravía su cheque antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que lo solicite antes de la fecha de vencimiento que figura en el cheque original y por una causa justificada acordada por escrito entre las Partes. Una vez que su cheque sea anulado, no habrá forma de recuperar el dinero, ya que se transferirá al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar inmediatamente al Administrador si se muda o cambia su dirección por cualquier otro motivo. Su cheque se enviará a la dirección que figura en este Aviso, a menos que se notifique al Administrador de algún cambio. Consulte la Sección 9 de este Aviso para obtener la información de contacto del Administrador.