

Tisgar Haroun v. HOCB Retail, LLC
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»

NOTICE OF CLASS AND REPRESENTATIVE ACTION SETTLEMENT

PLEASE READ THIS NOTICE

Your legal rights are affected whether or not you act. Please read this notice carefully.

In the class and representative action entitled *Tisgar Haroun v. HOCB Retail, LLC*, Superior Court of California, County of Los Angeles, Case Number 24STCV09754 (“Action”), Plaintiff Tisgar Haroun (“Plaintiff”) alleges Defendants HOCB Retail LLC (“HOCB”) and Sirens Design LLC (“Sirens”) (HOCB and Sirens are collectively, “Defendants”), violated several provisions of the California Labor Code and California Business and Professions Code, and owes civil penalties to the Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”) and Aggrieved Employees (defined below) under the Private Attorneys General Act, California Labor Code sections 2698, *et seq.* (“PAGA”). Defendants deny any liability or wrongdoing of any kind and contends, among other things, that it complied at all times with the California Labor Code, the California Business and Professions Code, all Industrial Welfare Commission Wage Orders, and all applicable law.

However, in the interest of avoiding further litigation and the costs and uncertainties associated with further litigation, Plaintiff and Defendants have reached a Joint Stipulation of Class and Representative Action Settlement Agreement (“Settlement”), which has been preliminarily approved by the Court. By agreeing to the Settlement, Defendants in no way admit any violation of law and expressly deny any liability to Plaintiff or others.

You are subject to the terms of the Settlement because you have been identified by Defendants’ records as a Class Member and/or Aggrieved Employee.

“Class” means all current and former non-exempt employees of Defendants who worked for HOCB or Sirens in California at any time from April 17, 2020 to February 13, 2026. (“Class Period”).

“Aggrieved Employees” means all current and former non-exempt employees of Defendants who worked for HOCB or Sirens in California at any time from April 17, 2023 to February 13, 2026 (“PAGA Period”).

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS WITH RESPECT TO THE SETTLEMENT	
Participate in the Settlement	If you want to participate in the Settlement, remain in the Class, and receive your Individual Class Payment and Individual PAGA Payment, <u>then you do not need to do anything.</u>
Exclude Yourself From the Settlement	If you do not want to participate in the Settlement or remain in the Class, <u>then you need to follow the instructions in Section 6.</u> If you exclude yourself from the Settlement, you will not receive your Individual Class Payment, and you will not release the Released Class Claims against the Released Parties (defined in Section 4, below). However, if the Settlement is approved by the Court and you are an Aggrieved Employee, you will receive your Individual PAGA Payment, and you will release the Released PAGA Claims, even if you exclude yourself from the Settlement.
Object to the Settlement	If you want to object to the terms of the Settlement but remain in the Class, <u>then you need to follow the instructions in Section 7.</u> If you object to the Settlement, you will still be bound by the terms of the Settlement if it is approved by the Court.

1. WHY DID I GET THIS NOTICE?

You have received this Notice because Defendants’ records reflect that you are a Class Member and/or Aggrieved Employee (defined above). Because the Settlement, which has been preliminarily approved by the Court, affects Class Members’ and Aggrieved Employees’ legal rights, the Court ordered that this Notice be sent to you. This Notice provides you with information about (1) the Action, (2) the monetary terms of the Settlement, (3) your estimated Individual Class Payment, provided you do not request to be excluded from the Settlement, (4) your estimated Individual PAGA Payment, (5) the terms of the Settlement, including the claims that are being released, (6) how to participate in, exclude yourself from, or object to the Settlement, and (7) where to find additional information regarding the Action and Settlement.

2. WHAT IS THIS CASE ABOUT?

Plaintiff alleges Defendants: (1) failed to pay Class Members minimum wages for all hours worked; (2) failed to pay Class Members overtime compensation; (3) failed to provide Class Members compliant meal periods or compensation in lieu thereof; (4) failed to provide Class Members compliant rest breaks or compensation in lieu thereof; (5) failed to reimburse Class Members for necessary business expenses they incurred in the direct discharge of their duties to Defendants; (6) failed to timely pay Class Members all compensation due upon termination or resignation; (7) failed to provide Class Members accurate itemized wage statements; (8) engaged in unlawful business practices in violation of California Business and Professions Code sections 17200, *et seq.*; and/or (9) owes civil penalties under PAGA.

Defendants deny these allegations and maintains it fully complied with all applicable laws, provided, permitted, and authorized Class Members to take all meal periods and rest breaks, reimbursed Class Members for all necessary business expenses, provided Class Members with accurate wage statements, compensated Class Members for all wages upon termination or resignation, did not perform any unlawful business acts under California Business and Professions Code sections 17200, *et seq.*, and owes no civil penalties under PAGA. Defendants deny any liability or wrongdoing of any kind and contends, among other things, that it complied at all times with the California Labor Code, the California Business and Professions Code, all Industrial Welfare Commission Wage Orders, and all applicable law.

The Court has not ruled on the merits of the claims alleged by Plaintiff. By preliminarily approving the Settlement and issuing this Notice, the Court is not suggesting which side would win or lose the Action on the merits. Rather, the Court has determined only that there is sufficient evidence to determine, on a preliminary basis, that the proposed Settlement is fair, adequate, and reasonable. The final determination of this question will be made at the Final Approval Hearing. Defendants reserve the right, if for any reason the Settlement fails, to contest any factual or legal allegations, including to contest whether the Action should proceed as a class and/or representative action.

3. THE MONETARY TERMS OF THE SETTLEMENT AND CALCULATION OF YOUR INDIVIDUAL CLASS PAYMENT AND INDIVIDUAL PAGA PAYMENT

Without admitting any wrongdoing, and to avoid the business disruptions caused by litigating these claims, Defendants have agreed to pay a Gross Settlement Amount of \$200,000.00 to settle the Action. The following amounts will be paid from the Gross Settlement Amount:

- An Administrator Expenses Payment not to exceed \$6,990.00. for reimbursement of the Administrator's reasonable fees and expenses;
- A Class Representative Enhancement Award not to exceed \$7,500.00 to the Class Representative for his services in support of the Action and General Release;
- PAGA Penalties in the amount of \$15,000.00 allocated to the LWDA and Aggrieved Employees for the payment of civil penalties under PAGA;
- A Class Counsel Expenses Payment not to exceed \$16,000.00 to Class Counsel for reimbursement of their reasonable expenses incurred to prosecute the Action; and
- A Class Counsel Fees Payment not to exceed 1/3 of the GSA to Class Counsel for reimbursement of their reasonable fees incurred to prosecute the Action.

Net Settlement Amount: The amount remaining from the Gross Settlement Amount after the above deductions is called the "Net Settlement Amount." The Net Settlement Amount will be allocated to all Participating Class Members and calculated as follows:

1. The Administrator will determine the number of weeks each Participating Class Member worked for Defendants for at least one day during the Class Period ("Workweeks");
2. The Administrator will determine the value of a single Workweek by dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members; and
3. Each Participating Class Member shall receive an Individual Class Payment equal to his or her Workweeks multiplied by the value of a single Workweek.

You have been credited with «Class_Workweeks» Workweeks. Based on these Workweeks, your Individual Class Payment, prior to any applicable withholdings, is estimated to be \$«Est_Class_PMT». Depending on rulings from the Court that might affect the Gross Settlement Amount, as well as the number of Class Members who may exclude themselves from the Settlement, the actual amount you will receive if the Court grants Final Approval of the Settlement may vary from this estimated amount.

Individual PAGA Payment: A total of \$15,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated to PAGA Penalties. Of this amount, 75% (i.e., \$11,250.00) will be paid to California's LWDA ("LWDA PAGA Payment"), and 25% (i.e., \$3,750.00) ("Individual PAGA Payment") will be paid on a *pro rata* basis to Aggrieved Employees and calculated as follows:

1. The Administrator will determine the number of pay periods each Aggrieved Employee worked for Defendants for at least one day during the PAGA Period ("PAGA Pay Periods");
2. The Administrator will determine the value of a single PAGA Pay Period by dividing the Individual PAGA Payment by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees; and
3. Each Aggrieved Employee shall receive an Individual PAGA Payment equal to his or her PAGA Pay Periods multiplied by the value of a single PAGA Pay Period.

You have been credited with «PAGA_Pay_Periods» PAGA Pay Periods. Based on these PAGA Pay Periods, your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_PAGA_PMT». Depending on rulings from the Court that might affect the Gross Settlement Amount, the actual amount you will receive if the Court grants Final Approval of the Settlement may vary from this estimated amount.

If you dispute the total number of Workweeks and/or PAGA Pay Periods that you have been credited with, you may challenge the allocation by sending a Challenge to the Calculation of Workweeks and/or Pay Periods to the Administrator (“Challenge”). Your Challenge should (1) contain your name, address, and telephone number and the case name and number of the Action (i.e., *Tisgar Haroun v. HOCB Retail, LLC*, Superior Court of California, County of Los Angeles, Case Number 24STCV09754); (2) clearly state the number of Workweeks and/or PAGA Pay Periods you believe is correct; and (3) attach any documentary evidence you have to prove the number of contended Workweeks and/or PAGA Pay Periods. Your Challenge must be postmarked on or before October 15, 2026, and returned to the Administrator at the following address:

Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

For tax purposes, twenty percent (20%) of each Individual Class Payment will be allocated to wages and subject to all applicable employee state and federal tax withholdings; and eighty percent (80%) of each Individual Class Payment will be considered penalties, liquidated damages, interest, and any other non-wage related payments. The amount allocated as wages will be reported on an IRS Form W-2, and the remaining amount allocated as penalties, liquidated damages, interest, and other non-wage payments will be reported on an IRS form 1099. One hundred percent (100%) of each Individual PAGA Payment will be allocated as penalties and reported on an IRS Form 1099. In addition to the Gross Settlement Amount, Defendants will pay all employer-payroll taxes in connection with the portion of the Settlement allocated towards wages. Class Members are responsible for paying taxes on other amounts received. This Notice is not tax advice, and you should consult your tax advisor.

Checks will be valid for one hundred and eighty (180) days. After that, checks will become void, and a stop payment will be placed on the uncashed checks. Settlement checks that are not cashed within one hundred and eighty (180) days of mailing, or are returned to the Administrator as undeliverable, will be cancelled, and the Administrator shall send the funds associated with uncashed checks to the California Controller’s Unclaimed Property Fund in the name of the Class Member. Class Members who do not timely cash their checks should contact the Administrator to determine how they can obtain their payment. **Class Members will be bound by the Settlement even if they do not cash their settlement checks.**

4. WHAT AM I RELEASING AS A CLASS MEMBER UNDER THE SETTLEMENT?

As of the date Defendants fully funds the entire Gross Settlement Amount and all employer payroll taxes owed on the wage portions of the Individual Class Payments, all Class Members who do not opt out of the Settlement (i.e., Participating Class Members), including Plaintiff, will fully and finally release and discharge the Released Parties from the Released Class Claims.

“Released Parties” means Defendants and each of their present and former members, parent companies, subsidiaries, affiliates, joint venturers, and licensees, and all of their shareholders, officers, directors, employees, agents, servants, registered representatives, attorneys, insurers, successors and assigns, and any other persons acting on behalf of or under them.

Release by Participating Class Members: All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective form and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, fully and finally release and discharge the Released Parties from any and all claims, debts, liabilities, demands, obligations, penalties, costs, expenses, attorney’s fees, damages, and causes of action for the Released Class Claims that were alleged in, or arising out of facts asserted in the operative Second Amended Complaint or reasonably could have been alleged in the Second Amended Class and Representative Action Complaint during the Class Period. This release includes, without limitation, claims arising under California Labor Code sections 201, 202, 203, 204-204b, 210, 222, 223, 225.5, 226, 226.2, 226.3, 226.7, 256, 510, 512, 551, 558, 1174, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1 and 1198 California Code of Regulations, Title 8 Sections 11000 and 11090, the applicable Industrial Welfare Commission (IWC) Wage Orders, Business and Professions Code sections 17200 *et seq.*, including any related damages, penalties, restitution, equitable relief, disgorgement, interest or attorneys’ fees that arose during the Class Period. For the avoidance of doubt, The Released Class Claims include, the claims alleged in the Second Amended Class and Representative Action Complaint for alleged failure to pay minimum wages, failure to pay overtime compensation, failure to provide meal periods, failure to authorize and permit rest breaks, failure to indemnify necessary business expenses, failure to pay all unpaid wages at termination, failure to provide accurate itemized wage statements, violation of California Business and Professions Code §§ 17200, *et seq.*, and statutory waiting time penalties based on the foregoing (collectively, the “Released Class Claims”).

5. WHAT AM I RELEASING AS AN AGGRIEVED EMPLOYEE UNDER THE SETTLEMENT?

As of the date Defendants fully funds the entire Gross Settlement Amount and all employer payroll taxes owed on the wage portions of the Individual Class Payments, all Aggrieved Employees, including Plaintiff, will fully and finally release and discharge the Released Parties from the Released PAGA Claims. Released Parties are defined in Section 4 of this Notice, above.

Release by Plaintiff and the LWDA: Plaintiff and the LWDA fully and finally release and discharge the Released Parties from any and all claims for civil penalties under PAGA that were alleged or that reasonably could have been alleged based on the facts alleged in the Second Amended Class and Representative Action Complaint and PAGA Notice, including, without limitation, violations of California Labor Code sections 201, 202, 203, 204-204b, 210, 222, 223, 225.5, 226, 226.2, 226.3, 226.7, 256, 510, 512, 551, 558, 1174, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1 and 1198, failure to pay minimum wages, failure to pay overtime compensation, failure to provide meal periods, failure to authorize and permit rest breaks, failure to indemnify necessary business expenses, failure to pay all unpaid wages at termination, and failure to provide accurate itemized wage statements that accrued during the Aggrieved Employees’ employment during the PAGA Period. (collectively, the “Released PAGA Claims”).

AGGRIEVED EMPLOYEES CANNOT OPT-OUT OF THE PAGA SETTLEMENT OR THE RELEASE OF RELEASED PAGA CLAIMS, AND THEY WILL RECEIVE AN INDIVIDUAL PAGA PAYMENT EVEN IF THEY OPT-OUT OF THE CLASS SETTLEMENT.

6. WHAT IF I DO NOT WANT TO PARTICIPATE IN THE CLASS SETTLEMENT?

You have the right to request exclusion from the Settlement as a Class Member, with regard to the settlement of Released Class Claims, but you are not able to exclude yourself as an Aggrieved Employee. If you wish to exclude yourself from the release of Released Class Claims, you must mail a Request for Exclusion to the Administrator at the address listed in Section 3 of this Notice, above. The Request for Exclusion must be valid and timely.

To be valid, the Request for Exclusion must (1) include your full name, address, telephone number, and signature, and a written statement requesting to be excluded from the Settlement; (2) state the case name and number of the Action (i.e., *Tisgar Haroun v. HOCB Retail, LLC*, Superior Court of California, County of Los Angeles, Case Number 24STCV09754); and (3) be mailed to the specified physical address of the Administrator. To be timely, the Request for Exclusion must be postmarked no later than the October 15, 2026. The postmark date will be the exclusive means of determining whether a Request for Exclusion has been timely submitted. A Request for Exclusion form is attached to this Notice. You may complete and submit this form to exclude yourself from the Settlement. It is your responsibility to ensure the Administrator timely receives your Request for Exclusion. **Unless you timely request to be excluded from the Settlement, you will be bound by the Final Judgment upon Final Approval.**

Class Members who request to be excluded from the Settlement will NOT receive their Individual Class Payment and will not release any of the Released Class Claims. However, Class Members who are Aggrieved Employees will receive their Individual PAGA Payment and will release the Released PAGA Claims, regardless of whether they submit a Request for Exclusion.

7. WHAT IF I WANT TO OBJECT TO THIS SETTLEMENT?

You have the right to object to the Settlement or to any settlement term as a Participating Class Member. If you wish to object, you may (1) appear at the Final Approval Hearing and verbally object to the Settlement or any term thereof; and/or (2) send a written Objection to the Administrator at the address listed in Section 3 of this Notice, above. The written Objection must be valid and timely. To be valid, the written Objection must (1) include your full name, address, telephone number, and signature, the contact information for any attorney representing the objecting Class Member, if any, and the factual and legal bases for the Objection, including any and all supporting papers, briefs, written evidence, declarations, and/or other evidence; (2) state the case name and number of the Action (i.e., *Tisgar Haroun v. HOCB Retail, LLC*, Superior Court of California, County of Los Angeles, Case Number 24STCV09754); and (3) be mailed to the specified physical address of the Administrator. To be timely, the written Objection must be postmarked no later than the October 15, 2026. The postmark date will be the exclusive means of determining whether a written Objection has been timely submitted.

Filing an objection will **not** exclude you from the Settlement. If the Court grants Final Approval of the Settlement, you will still receive an Individual Class Payment, and you will be barred from pursuing the Released Class Claims. **Do not submit both an Objection and a Request for Exclusion. You may file one or neither.** If you file neither, then you will be automatically included in the Settlement and do not need to take any further action to receive a payment.

8. WHEN AND WHERE WILL THE COURT DECIDE WHETHER TO APPROVE THE SETTLEMENT?

The Final Approval Hearing is scheduled to take place on November 16, 2026, at 10:30 a.m. in the Superior Court of the State of California, County of Los Angeles, Department 1, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. This date and time may be subject to change without notice to you. You may verify the hearing date on the following website: www.apexclassaction.com/hocbretail. Participating Class Members may appear in Court (or hire an attorney to appear in Court at their own expense) to offer comments and/or present verbal objections at the Final Approval Hearing.

9. WHO ARE THE ATTORNEYS?

Attorneys for Plaintiff and the Class:

Kane Moon (SBN 249834)
Allen Feghali (SBN 301080)
Julie S. Oh (SBN 341157)
MOON LAW GROUP, P.C.
725 South Figueroa Street, 31st Floor
Los Angeles, California 90017
Telephone: (213) 232-3128

Attorneys for Defendants:

Deborah Greaves (SBN 186454)
OFFIT KURMAN, PC.
445 S. Figueroa Street, 18th Floor
Los Angeles, CA 90071
Telephone: 213-629-5700

The Court has permitted, for purposes of settlement, the Attorneys for Plaintiff and the Class to represent the Participating Class Members. Other than the Class Counsel Fees Payment and Class Counsel Expenses Payment approved by the Court and to be paid out of the Gross Settlement Amount, you will not be charged for their services.

10. SHOULD I GET MY OWN LAWYER?

You do not need to get your own lawyer. If you want your own lawyer to speak for you or appear in Court, you have the right to hire one, but you will have to pay for that lawyer yourself.

11. FURTHER INFORMATION

The foregoing is only a summary of the Settlement. For the precise terms and conditions of the Settlement and other important case documents, please see the Settlement available at www.apexclassaction.com/hocbretail, or contact Class Counsel at the address or telephone number provided in Section 9, above.



PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR THE COURT CLERK'S OFFICE TO INQUIRE ABOUT THIS SETTLEMENT

REQUEST FOR EXCLUSION FORM

I, _____, wish to be excluded from the Settlement of Class claims in *Tisgar Haroun v. HOCB Retail, LLC*, Superior Court of California, County of Los Angeles, Case Number 24STCV09754.

«Full_Name»

Address

City

State and Zip Code

Telephone Number

Signature

Note: (1) This Request for Exclusion Form *does not* exclude you from the Settlement of PAGA claims, and (2) this Request for Exclusion Form *must* be mailed to the following physical address of the Administrator on or before October 15, 2026:

Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA REPRESENTATIVA Y COLECTIVA Y PAGA PROPUESTO

POR FAVOR, LEA ESTE AVISO

Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no. Lea este aviso legal detenidamente.

En la demanda colectiva y representativa titulada Tisgar Haroun v. HOCB Retail, LLC, Tribunal Superior de California, Condado de Los Ángeles, Número de Caso 24STCV09754 (“Demanda”), el Demandante Tisgar Haroun (“Demandante”) alega que los Demandados HOCB Retail LLC (“HOCB”) y Sirens Design LLC (“Sirens”) (HOCB y Sirens son colectivamente, “Demandados”), violaron varias disposiciones del Código Laboral de California y el Código de Negocios y Profesiones de California, y deben sanciones civiles a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral (“LWDA”) y a los Empleados Afectados (definidos más adelante) en virtud de la Ley General de Abogados Privados, secciones 2698 y siguientes del Código Laboral de California. (“PAGA”). Los Demandados niegan cualquier responsabilidad o irregularidad de cualquier tipo y sostienen, entre otras cosas, que cumplió en todo momento con el Código Laboral de California, el Código de Negocios y Profesiones de California, todas las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial y todas las leyes aplicables.

Sin embargo, con el fin de evitar más litigios y los costos e incertidumbres asociados a ellos, el Demandante y los Demandados han llegado a una Estipulación Conjunta del Acuerdo de Demanda Colectiva y Representativa (“Acuerdo”), que ha sido aprobada preliminarmente por el Tribunal. Al aceptar el Acuerdo, los Demandados no admiten en modo alguno ninguna violación de la ley y niegan expresamente cualquier responsabilidad ante el Demandante u otros.

Usted está sujeto a los términos del Acuerdo porque ha sido identificado en los registros de los Demandados como Miembro de la Clase y/o Empleado Agraviado.

“Clase” significa todos los empleados actuales y exempleados no exentos de los Demandados que trabajaron para HOCB o Sirens en California en cualquier momento desde el 17 de abril de 2020 hasta el 13 de febrero de 2026. (“Período de Clase”).

“Empleados Agraviados” significa todos los empleados actuales y exempleados no exentos de los Demandados que trabajaron para HOCB o Sirens en California en cualquier momento desde el 17 de abril de 2023 hasta el 13 de febrero de 2026 (“Período de PAGA”).

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES CON RESPECTO AL ACUERDO	
Participar en el Acuerdo	Si desea participar en el Acuerdo, permanecer en la Clase y recibir su Pago Individual de Clase y, <u>si es elegible, el Pago Individual de PAGA, entonces no necesita hacer nada.</u>
Excluirse del Acuerdo	Si no desea participar en el Acuerdo o permanecer en la Clase, <u>debe seguir las instrucciones de la Sección 6.</u> Si se excluye del Acuerdo, no recibirá su Pago Individual de Clase y no liberará las Reclamaciones Liberadas de Clase contra las Partes Liberadas (definidas en la Sección 4). Sin embargo, si el Tribunal aprueba el Acuerdo y usted es un Empleado Afectado, recibirá su Pago Individual PAGA y liberará las Reclamaciones Liberadas PAGA, incluso si se excluye del Acuerdo.
Objetar al Acuerdo	Si desea objetar el Acuerdo pero permanecer en la Clase, <u>debe seguir las instrucciones de la Sección 7.</u> Si se opone, seguirá estando obligado por los términos del Acuerdo, si el Tribunal lo aprueba.

1. ¿POR QUÉ HE RECIBIDO ESTE AVISO?

Usted ha recibido este Aviso porque los registros de los Demandados reflejan que usted es un Miembro de la Clase y/o un Empleado Agraviado (definido anteriormente). Debido a que el Acuerdo, que ha sido aprobado preliminarmente por el Tribunal, afecta los derechos legales de los Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados, y ordenó que se le enviara este Aviso. Este Aviso le proporciona información sobre (1) la Demanda, (2) los términos monetarios del Acuerdo, (3) su Pago Individual de Clase estimado, siempre que no solicite ser excluido del Acuerdo, (4) su Pago Individual PAGA estimado, (5) los términos del Acuerdo, incluidas las reclamaciones que se están liberando, (6) cómo participar, excluirse u objetar al Acuerdo, y (7) dónde encontrar información adicional sobre la Demanda y el Acuerdo.

2. ¿EN QUÉ CONSISTE ESTE CASO?

El Demandante alega que los Demandados: (1) no pagaron a los Miembros de la Clase el salario mínimo por todas las horas trabajadas; (2) no pagaron a los Miembros de la Clase la compensación por horas extras; (3) no proporcionaron a los Miembros de la Clase períodos de comida conformes o compensación en lugar de los mismos; (4) no proporcionaron a los Miembros de la Clase descansos conformes o compensación en lugar de los mismos; (5) no reembolsaron a los Miembros de la Clase los gastos comerciales necesarios en los que incurrieron en el desempeño directo de sus funciones a los Demandados; (6) no pagaron oportunamente a los Miembros de la Clase toda la compensación debida al momento de la terminación o renuncia; (7) no proporcionaron a los Miembros de la Clase declaraciones salariales detalladas precisas; (8) participaron en prácticas comerciales ilegales en violación de las secciones 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California; y/o (9) adeudan sanciones civiles en virtud de PAGA.

Los Demandados niegan estas acusaciones y mantienen que cumplió plenamente con todas las leyes aplicables, siempre, permitido y autorizado a los Miembros de la Clase a tomar todos los períodos de comida y descansos, reembolsó a los Miembros de la Clase todos los gastos comerciales necesarios, proporcionó a los Miembros de la Clase declaraciones salariales precisas, compensó a los Miembros de la Clase por todos los salarios al momento de la terminación o renuncia, no realizó ningún acto comercial ilegal bajo las secciones 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California, y no debe sanciones civiles bajo PAGA. Los Demandados niegan cualquier responsabilidad o irregularidad de cualquier tipo y sostienen, entre otras cosas, que cumplió en todo momento con el Código Laboral de California, el Código de Negocios y Profesiones de California, todas las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial y todas las leyes aplicables.

El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de las reclamaciones alegadas por el Demandante. Al aprobar preliminarmente el Acuerdo y emitir este Aviso, el Tribunal no sugiere qué parte ganaría o perdería en cuanto a los méritos del caso. Más bien, el Tribunal ha determinado

solo que hay pruebas suficientes para determinar, de manera preliminar, que el Acuerdo propuesto es justo, adecuado y razonable. Cualquier determinación final de esos asuntos se hará en la Audiencia de Aprobación Final. Los Demandados del Acuerdo se reservan el derecho, si por alguna razón el Acuerdo falla, de impugnar cualquier alegato fáctico o legal, incluso de impugnar si este Litigio debe tramitarse como una demanda colectiva o representativa.

3.LOS TÉRMINOS MONETARIOS DEL ACUERDO Y CÁLCULO DE SU PAGO INDIVIDUAL DE CLASE Y PAGO INDIVIDUAL PAGA

Sin admitir ninguna irregularidad, y para evitar las interrupciones comerciales causadas por litigar estas reclamaciones, los Demandados han acordado pagar un Monto Bruto del Acuerdo de \$200,000.00 para resolver la Demanda. Los siguientes montos se abonarán del Monto Bruto del Acuerdo:

- Un Pago de Gastos del Administrador que no exceda los \$ 6,990.00 para el reembolso de los honorarios y gastos razonables del Administrador;
- Una Adjudicación de Servicio de Representante de la Clase que no exceda \$7,500.00 por los servicios del Demandante como Representante y la Liberación General bajo el Acuerdo;
- Sanciones PAGA por la cantidad de \$15,000.00 asignados a la LWDA y a los Empleados Afectados por el pago de sanciones civiles;
- Un Pago de Gastos de Abogados de la Clase que no exceda los \$ 16,000.00 para el reembolso de sus gastos razonables incurridos para procesar la Demanda; y
- Un Pago de Honorarios que no exceda 1/3 del MBA, incurridos para procesar la Demanda.

Monto Neto del Acuerdo: El monto restante del Monto Bruto del Acuerdo después de las deducciones anteriores se denomina “Monto Neto del Acuerdo”. Este monto se asignará a todos los Miembros Participantes de Clase y se calculará de la siguiente manera:

1. El Administrador determinará el número de semanas que cada Miembro Participante de Clase trabajó para los Demandados durante al menos un día durante el Período de Clase (“Semanas Laborales”);
2. El Administrador determinará el valor de una sola Semana Laboral dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros de Clase Participantes; y
3. Cada Miembro Participante de Clase recibirá un Pago Individual de Clase igual a sus Semanas Laborales multiplicado por el valor de una sola Semana Laboral.

Se le han acreditado «Class_Workweeks» Semanas laborales. Con base en estas Semanas Laborales, su Pago Individual de Clase, antes de cualquier retención aplicable, se estima en \$«Est_Class_PMT». Dependiendo de las resoluciones del Tribunal que puedan afectar al Monto Bruto del Acuerdo, así como del número de Miembros de la Clase que puedan excluirse del Acuerdo, el monto real que recibirá si el Tribunal otorga la Aprobación Final puede variar de este monto estimado.

Pago Individual PAGA: Se ha asignado un total de \$15,000.00 del Monto Bruto del Acuerdo a las Sanciones PAGA. De este monto, el 75 % (es decir, \$11,250.00) se pagará a la LWDA de California (“Pago de PAGA a la LWDA”), y el 25 % (es decir, \$3,750.00) (“Pago Individual PAGA”) se pagará de forma *prorrata* a los Empleados Agravados y se calculará de la siguiente manera:

1. El Administrador determinará el número de períodos de pago que cada Empleado Agravado trabajó para los Demandados durante al menos un día durante el Período de PAGA (“Períodos de Pago PAGA”);
2. El Administrador determinará el valor de un solo Período de Pago paga dividiendo el Pago Individual PAGA entre el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agravados; y
3. Cada Empleado Agravado recibirá un Pago Individual PAGA igual a sus Períodos de Pago PAGA multiplicado por el valor de un solo Período de Pago PAGA.

Se le han acreditado «PAGA_Pay_Periods» Períodos de Pago PAGA. Con base en estos Períodos de Pago de PAGA, su Pago Individual PAGA se estima en \$«Est_PAGA_PMT». Dependiendo de las resoluciones del Tribunal que puedan afectar al Monto Bruto del Acuerdo, el monto real que recibirá si el Tribunal otorga la Aprobación Final puede variar de este monto estimado.

Si impugna el número total de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago PAGA que se le han acreditado, puede impugnar la asignación enviando una Impugnación al Cálculo de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago al Administrador (“Impugnación”). Su Impugnación debe presentar (1) su nombre, dirección y número de teléfono y el nombre del caso y el número de la Demanda (es decir, *Tisgar Haroun v. HOCB Retail, LLC*, Tribunal Superior de California, Condado de Los Ángeles, Número de Caso 24STCV09754); (2) indicar claramente el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago PAGA que cree que es correcto; y (3) adjuntar cualquier evidencia documental que tenga para demostrar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago PAGA en disputa. Su Impugnación debe tener matasellos del 15 de octubre de 2026, o antes, y devolverse al Administrador a la siguiente dirección:

Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

El veinte por ciento (20 %) de cada Pago Individual de Clase se asignará a los salarios y estará sujeto a todas las retenciones de impuestos estatales y federales aplicables a los empleados; y el ochenta por ciento (80 %) de cada Pago se considerará como sanciones, daños liquidados, intereses y cualquier otro pago no relacionado con el salario. La cantidad asignada como salarios se informará en un formulario W-2 del IRS, y la cantidad restante asignada como sanciones, daños liquidados, intereses y otros pagos no salariales se informará en un formulario 1099 del IRS. El cien por ciento (100 %) de cada Pago Individual PAGA se asignará como sanción y se informará en un formulario 1099 del IRS.

Además del Monto Bruto del Acuerdo, los Demandados pagarán todos los impuestos sobre la nómina del empleador relativos a la parte del Acuerdo asignada a los salarios. Los Miembros de la Clase son responsables de pagar impuestos sobre otras cantidades recibidas. Este Aviso no es un asesoramiento fiscal y debe consultar a su asesor fiscal si tiene alguna pregunta.

Los cheques tendrán validez durante ciento ochenta (180) días. Después de eso, los cheques se anularán y se suspenderá el pago de los cheques no cobrados. Los cheques del Acuerdo que no se cobren dentro de los ciento ochenta (180) días posteriores al envío por correo, o que se devuelvan al Administrador, se cancelarán, y el Administrador enviará los fondos asociados con los cheques no cobrados al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a nombre del Miembro de la Clase. Los Miembros de la Clase que no cobren sus cheques a tiempo deben comunicarse con el Administrador del Acuerdo para determinar cómo recibirán su pago. **Y estarán obligados por el Acuerdo, incluso si no cobran sus cheques.**

4. ¿QUÉ RECLAMACIONES LIBERO COMO MIEMBRO DE LA CLASE EN VIRTUD DEL ACUERDO?

A partir de la fecha en que los Demandados financien en su totalidad el Monto Bruto del Acuerdo y todos los impuestos sobre la nómina del empleador adeudados sobre las porciones salariales de los Pagos Individuales de Clase, todos los Miembros de la Clase que no opten por no participar en el Acuerdo (*es decir*, los Miembros de Clase Participantes), incluido el Demandante, liberarán y eximirán total y finalmente a las Partes Liberadas de las Reclamaciones Liberadas de Clase.

“Partes Liberadas” significa los Demandados y cada uno de sus miembros actuales y pasados, empresas matrices, subsidiarias, afiliadas, empresas conjuntas y licenciarios, y todos sus accionistas, funcionarios, directores, empleados, agentes, servidores, representantes registrados, abogados, aseguradores, sucesores y cesionarios, y cualquier otra persona que actúe en nombre o bajo ellos.

Liberación por parte de los Miembros Participantes de Clase: Todos los Miembros Participantes de Clase, en nombre propio y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, liberan y eximen total y finalmente a las Partes Liberadas de todas y cada una de las reclamaciones, deudas, responsabilidades, demandas, obligaciones, sanciones, costos, gastos, honorarios de abogados, daños y perjuicios y causas de acción por las Reclamaciones Liberadas de Clase que se alegaron o que surgieron de los hechos afirmados en la Segunda Demanda Colectiva y Representativa Enmendada vigente o razonablemente podrían haber sido alegados en dicha Demanda durante el Período de Clase. Este comunicado incluye, sin limitación, las reclamaciones que surjan en virtud de las secciones 201, 202, 203, 204-204b, 210, 222, 223, 225.5, 226, 226.2, 226.3, 226.7, 256, 510, 512, 551, 558, 1174, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1 y 1198 del Código de Regulaciones de California, las secciones 11000 y 11090 del Título 8, las órdenes salariales aplicables de la Comisión de Bienestar Industrial (IWC), las secciones 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones, incluyendo cualquier daño relacionado, sanciones, restitución, reparación equitativa, devolución, intereses u honorarios de abogados que surgieron durante el Período de Clase. Para evitar dudas, las Reclamaciones Liberadas de Clase incluyen, las reclamaciones alegadas en la Segunda Demanda Colectiva y Representante Enmendada por presunta falta de pago de salarios mínimos, falta de pago de compensación por horas extras, falta de proporcionar períodos de comida, falta de autorizar y permitir descansos, falta de indemnizar los gastos comerciales necesarios, falta de pago de todos los salarios no pagados al momento de la terminación, falta de proporcionar declaraciones de salarios detalladas precisas, violación del Código de Negocios y Profesiones de California §§ 17200, y *sig.*, y sanciones legales de tiempo de espera basadas en lo anterior (colectivamente, las “Reclamaciones Liberadas de Clase”).

5. ¿QUÉ RECLAMACIONES LIBERO COMO EMPLEADO AGRAVIADO EN VIRTUD DEL ACUERDO?

A partir de la fecha en que los Demandados financien en su totalidad el Monto Bruto del Acuerdo y todos los impuestos sobre la nómina del empleador adeudados sobre las porciones salariales de los Pagos Individuales de Clase, todos los Empleados Agravados, incluido el Demandante, liberarán y eximirán total y finalmente a las Partes Liberadas de las Reclamaciones Liberadas PAGA. Las Partes Liberadas se definen en la Sección 4 de este Aviso.

Liberación por parte del Demandante y la LWDA: El Demandante y la LWDA liberan y cancelan total y finalmente a las Partes Liberadas de todas y cada una de las reclamaciones por sanciones civiles bajo PAGA que se alegaron o que razonablemente podrían haber sido alegadas en base a los hechos alegados en la Segunda Demanda Colectiva y Representante Enmendada y el Aviso PAGA, incluyendo, sin limitación, violaciones de las secciones 201, 202, 203, 204-204b, 210, 222, 223, 225.5, 226, 226.2, 226.3, 226.7, 256, 510, 512, 551, 558, 1174, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1 y 1198 del Código Laboral de California, falta de pago de compensación por horas extras, falta de proporcionar períodos de comida, falta de autorizar y permitir descansos, falta de indemnizar los gastos comerciales necesarios, falta de pagar todos los salarios no pagados al momento de la terminación, y falta de proporcionar declaraciones salariales detalladas precisas que se acumularon durante el empleo de los Empleados Afectados durante el Período de PAGA. (colectivamente, las “Reclamaciones Liberadas PAGA”).

LOS MIEMBROS PAGA NO PUEDEN OPTAR POR NO PARTICIPAR EN EL ACUERDO PAGA O LA LIBERACIÓN DE RECLAMACIONES LIBERADAS PAGA, Y RECIBIRÁN UN PAGO INDIVIDUAL PAGA INCLUSO SI OPTAN POR NO PARTICIPAR EN EL ACUERDO COLECTIVO.

6. ¿QUÉ SUCEDE SI NO DESEO PARTICIPAR EN EL ACUERDO COLECTIVO?

Tiene derecho a solicitar la exclusión del Acuerdo como Miembro de la Clase, con respecto al Acuerdo de las Reclamaciones Liberadas de Clase, pero no puede excluirse como Empleado Agravado. Si desea excluirse de la liberación de Reclamaciones Liberadas de Clase, debe enviar por correo una Solicitud de Exclusión al Administrador a la dirección indicada en la Sección 3 de este Aviso. La Solicitud de Exclusión debe ser válida y oportuna.

Para ser válida, la Solicitud de Exclusión debe (1) incluir su nombre completo, dirección, número de teléfono y firma, y una declaración por escrito solicitando ser excluido del Acuerdo; (2) indicar el nombre del caso y el número de la Demanda (*es decir*, *Tisgar Haroun v. HOCB Retail, LLC*, Tribunal Superior de California, Condado de Los Ángeles, Número de Caso 24STCV09754); y (3) enviarse por correo a la dirección física especificada del Administrador. Para ser oportuna, la Solicitud de Exclusión debe tener matasellos a más tardar el 15 de octubre de 2026. La fecha del matasellos será el único medio para determinar si una Solicitud de Exclusión se ha presentado a tiempo. Se adjunta un

formulario de Solicitud de Exclusión a este Aviso. Puede completar y enviar este formulario para excluirse del Acuerdo. Es su responsabilidad asegurarse de que el Administrador reciba su solicitud a tiempo. **A menos que solicite ser excluido del Acuerdo a tiempo, estará sujeto a la Sentencia tras la aprobación final.**

Los Miembros de la Clase que soliciten ser excluidos del Acuerdo NO recibirán su Pago Individual de Clase y no liberarán ninguna de las Reclamaciones Liberadas de Clase. Sin embargo, los Miembros de la Clase que sean Empleados Agraviados recibirán su Pago Individual PAGA y liberarán las Reclamaciones Liberadas PAGA, independientemente de si presentan una Solicitud de Exclusión.

7. ¿QUÉ OCURRE SI DESEO OBJETAR AL ACUERDO?

Tiene derecho a objetar al Acuerdo o cualquiera de sus términos como Miembro Participante de Clase. Si desea objetar, puede (1) comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y objetar verbalmente el Acuerdo o cualquier término del mismo; y/o (2) enviar una Objeción por escrito al Administrador a la dirección indicada en la Sección 3 de este Aviso. La Objeción por escrito debe ser válida y a tiempo. Para ser válida, la Objeción por escrito debe (1) incluir su nombre completo, dirección, número de teléfono y firma, la información de contacto de cualquier abogado que represente al Miembro de la Clase objetante, si corresponde, y las bases fácticas y legales de la Objeción, incluidos todos y cada uno de los documentos de respaldo, escritos, pruebas escritas, declaraciones y/u otras pruebas; (2) indicar el nombre del caso y el número de la Demanda (es decir, *Tisgar Haroun v. HOCB Retail, LLC*, Tribunal Superior de California, Condado de Los Ángeles, Número de Caso 24STCV09754); y (3) enviarse por correo a la dirección física especificada del Administrador. Para ser oportuna, la Objeción por escrito debe tener matasellos a más tardar el 15 de octubre de 2026. La fecha del matasellos será el medio exclusivo para determinar si una Objeción por escrito se ha presentado a tiempo.

Presentar una objeción **no** lo excluirá del Acuerdo. Si el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo, usted seguirá recibiendo un Pago Individual de Clase y se le prohibirá presentar las Reclamaciones Liberadas de Clase. **No presente una Objeción y una Solicitud de Exclusión al mismo tiempo. Puede presentar solo una de las dos opciones.** Si no presenta ninguna de las dos, se le incluirá automáticamente en el Acuerdo y no tendrá que tomar ninguna otra medida para recibir un pago.

8. ¿CUÁNDO Y DÓNDE DECIDIRÁ EL TRIBUNAL SI APRUEBA EL ACUERDO?

La Audiencia de Aprobación Final está programada para el 16 de noviembre de 2026, a las 10:30 a.m., en el Tribunal Superior del Estado de California, Condado de Los Ángeles, Departamento 1, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, California 90012. Esta información puede estar sujeta a cambios sin previo aviso. Puede verificar la fecha de la audiencia en el siguiente sitio web: www.apexclassaction.com/hocbretail. Los Miembros Participantes de Clase pueden comparecer ante el Tribunal (o contratar a un abogado para que comparezca ante el Tribunal por su propia cuenta) para ofrecer comentarios y/o presentar objeciones verbales en dicha audiencia.

9. ¿QUIÉNES SON LOS ABOGADOS?

<u>Abogados del Demandante y de la Clase:</u> Kane Moon (Número de Asociación: 249834) Allen Feghali (Número de Asociación: 301080) Julie S. Oh (Número de Asociación: 341157) MOON LAW GROUP, P.C. 725 South Figueroa Street, Piso ³¹ Los Ángeles, California 90017 Teléfono: (213) 232-3128	<u>Abogados de los Demandados:</u> Deborah Greaves (Número de Asociación: 186454) OFFIT KURMAN, PC. 445 S. Figueroa Street, Piso 18 Los Ángeles, California 90071 Teléfono: 213-629-5700
--	--

El Tribunal ha permitido, a efectos del acuerdo, que los Abogados del Demandante y de la Clase representen a los Miembros de Clase Participantes. Aparte del Pago de Honorarios de los Abogados de la Clase y el Pago de Gastos de los Abogados de la Clase aprobados por el Tribunal y que se pagarán del Monto Bruto del Acuerdo, no se le cobrarán por sus servicios.

10. ¿DEBO CONTRATAR A MI PROPIO ABOGADO?

No tiene que contratar a su propio abogado. Si desea que su propio abogado hable por usted o comparezca ante el Tribunal, tiene derecho a contratar uno, pero tendrá que pagar por ese abogado usted mismo.

11. INFORMACIÓN ADICIONAL

Lo anterior es solo un resumen del Acuerdo. Para conocer los términos y condiciones precisos del Acuerdo y otros documentos importantes del caso, consulte el Acuerdo disponible en www.apexclassaction.com/hocbretail o comuníquese con los Abogados de la Clase en la dirección o el número de teléfono proporcionados en la Sección 9.



NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL NI A LA OFICINA DEL SECRETARIO JUDICIAL PARA CONSULTAR SOBRE ESTE ACUERDO.

FORMULARIO DE SOLICITUD DE EXCLUSIÓN

Yo, _____, deseo ser excluido del Acuerdo de las reclamaciones Colectivas en *Tisgar Haroun v. HOCB Retail, LLC*, Tribunal Superior de California, Condado de Los Ángeles, Número de Caso 24STCV09754.

«Full_Name»

Dirección

Ciudad

Estado y Código Postal

Número de teléfono

Firma

Nota: (1) Este Formulario de Solicitud de Exclusión *no* lo excluye del Acuerdo de reclamaciones PAGA, y (2) *debe* enviarse por correo a la siguiente dirección física del Administrador el 15 de octubre de 2026 o antes:

Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619