

De La Cruz v. Laguna Cookie Company
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 (the “Notice”)

Oxeni Juarez De La Cruz v. Laguna Cookie Company Inc., et al.
Superior Court of the State of California, County of Orange
Case No. 30-2024-01381818-CU-OE-CXC

The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully! It’s not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.

You may be eligible to receive money from a class action lawsuit (“Action”) against Laguna Cookie Company Inc. and D.F. Stauffer Biscuit Co., Inc. (“Defendants”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee, Oxeni Juarez De La Cruz (“Plaintiff”), and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of individuals who were employed by Defendants as hourly, nonexempt direct-hire employees in California at any time during the Class Period (April 9, 2023 through September 20, 2025) (“Class Members”); and (2) penalties under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”) for all individuals who were employed by Defendants as hourly, nonexempt direct-hire employees in California at any time during the PAGA Period (April 9, 2023 through September 20, 2025) (“Aggrieved Employees”). Class Members and Aggrieved Employees expressly exclude any employees placed to work at Defendants’ facility through a staffing agency, and who were not otherwise directly employed by Defendants at any time during the Class/PAGA Period.

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

Based on Defendants’ records, and the Parties’ current assumptions, **your total Individual Class Payment is estimated to be \$«Est_Class_PMT» (less withholding) and your total Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_PAGA_PMT»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors.

The above estimates are based on Defendants’ records showing that **you worked «Class_Weeks» qualifying Workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Periods» qualifying Pay Periods** during the PAGA Period. Workweeks and Pay Periods may be based on either: (1) weeks/pay periods during at least one day was worked; or (2) hire dates and, where applicable, last dates worked or separation dates, re-hire dates, dates of any periods of leave, and dates of any transition between nonexempt and exempt status.

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

If you worked for Defendants as an hourly, nonexempt direct-hire employee in California during the Class/PAGA Period, you have two basic options under the Settlement:

- (1) **Do Nothing.** You don’t have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage and hour claims and PAGA Period penalty claims against Defendants.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting a signed written Request for Exclusion to the Administrator. If you opt-out of the Class portion of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period wage and hour claims against Defendants, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment. In exchange, you will give up your right to assert the wage and hour claims against Defendants that are covered by this Settlement.
You Can Opt-Out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Requests for Exclusion Must be Submitted November 30, 2026	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendants must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees, and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released PAGA Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by November 30, 2026.	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Class Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to them reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the February 18, 2027 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on February 18, 2027 at 2:00 pm. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone, or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Qualifying Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by November 30, 2026.	The amounts of your Individual Class Payment and Individual PAGA Payment depend on how many qualifying Workweeks you worked during the Class Period and how many qualifying Pay Periods you worked during the PAGA Period, respectively. The number of qualifying Class Period Workweeks and number of qualifying PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendants' records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you may challenge it. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former hourly, nonexempt direct-hire employee. The Action accuses Defendants of violating California labor laws by allegedly failing to provide required meal periods and/or meal period premium wages; failing to provide required rest periods and/or rest period premium wages; failing to furnish complete, accurate, itemized wage statements; and failing to pay all final wages due upon separation of employment. Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under PAGA predicated on the same above claims, as well as the following additional allegations: failure to pay all paid sick leave wages; failure to pay all earned wages at least twice during each calendar month; and failure to maintain accurate records. Plaintiff is represented by attorneys in the Action: William C. Sung and Tiffany L. Luu of Justice for Workers, P.C. ("Class Counsel").

Defendants deny violating any laws or failing to pay any wages or compensations, and contend they complied with all applicable laws.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendants or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendants hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an 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, Plaintiff and Defendants have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendants do not admit any violations or concede the merit of any claims.

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

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

- Defendants Will Pay \$315,000.00 as the Gross Settlement Amount ("Gross Settlement"). Defendants have agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorneys' fees and expenses, the Administrator's expenses, and PAGA penalties to be paid to the LWDA. Assuming the Court grants Final Approval,

Defendants will fund the Gross Settlement not more than 30 days after the Judgment entered by the Court becomes final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.

2. Requested Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court:
 - A. Up to 30% of the Gross Settlement (currently estimated to be \$94,500.00) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$20,000.00 for their litigation expenses.
 - B. Up to \$2,500.00 for Plaintiff as a Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel, and representing the Class. A Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$7,490.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. \$20,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% (\$15,000.00) to the LWDA PAGA Payment and 25% (\$5,000.00) in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their qualifying PAGA Period Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Participating 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 qualifying Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendants are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 80% to penalties and interest ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendants will separately pay employer payroll taxes 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 Plaintiff and Defendants have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, which is 180 days after date of issuance, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name.

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

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing that you wish to opt-out by sending a signed Request for Exclusion by the Response Deadline. See Section 6 of this Notice. Excluded Class Members ("Non-Participating Class Members") will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendants.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendants based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendants have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendants will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendants.
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 qualifying Workweeks/Pay Periods, mail and remail 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 Defendants have fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted-out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendants or the Released Parties (defined below) for wages or other relief based on the Class Period facts and PAGA penalties based on the PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The "Released Parties" means Defendants and each of their former, present, and future owners, parents, subsidiaries (including Meiji America Inc.), officers, directors, employees, shareholders, and Travelers.

The Participating Class Members will be bound by the following release (“Released Class Claims”):

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors and assigns, release Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint, including, e.g., any and all claims involving: (1) any alleged failure to provide compliant meal periods and/or premium pay at the regular rate of compensation in lieu thereof; (2) any alleged failure to provide compliant rest periods and/or premium pay at the regular rate of compensation in lieu thereof; (3) any alleged failure to furnish complete and accurate itemized wage statements; (4) any alleged failure to timely pay final wages upon separation of employment; (5) any alleged failure to pay all paid sick leave wages; (6) any alleged failure to pay all earned wages at least twice during each calendar month; (7) any alleged failure to maintain accurate records; and (8) any alleged fraudulent, unlawful, and/or unfair business practices arising out of the Labor Code and Industrial Welfare Commission (“IWC”) Wage Order violations referenced in the Operative Complaint. Except as set forth in Paragraph 5.3 of the Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

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

The Aggrieved Employees will be bound by the following release (“Released PAGA Claims”):

All Aggrieved Employees, including Non-Participating Class Members, 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 based on the facts stated in the PAGA Notice, for the duration of the PAGA Period.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. **Individual Class Payments.** The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of qualifying Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of qualifying Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. **Individual PAGA Payments.** The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing the amount of the Aggrieved Employees’ 25% share of PAGA Penalties (\$5,000.00) by the total number of qualifying PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees, and (b) multiplying the result by the number of qualifying PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. **Workweek/Pay Period Challenges.** The number of qualifying Workweeks you worked during the Class Period and number of qualifying Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendants’ records, are stated in the first page of this Notice. If you wish to challenge the number of qualifying Workweeks and/or Pay Periods credited to you, complete, date, sign, and send to the Administrator (by fax, email, or mail) the accompanying Challenge to Workweeks and/or Pay Periods Form. Be sure to include your full name, address, telephone number and/or email address, approximate dates of employment for Defendants, and the last four digits of your social security number for verification purposes **To be valid, your signed Challenge to Workweeks and/or Pay Periods must be timely faxed, emailed, or postmarked no later than November 30, 2026.**

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

Although the Administrator may make the initial decision regarding challenges to calculations of Workweeks and/or Pay Periods, the Court may review any decisions made by the Administrator. The Parties will file with the Court copies of all challenges by Class Members, the evidence submitted, and the Administrator’s resolution of the challenges.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. **Participating Class Members.** The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn’t opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.
2. **Non-Participating Class Members.** The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts-out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member). Aggrieved Employees will be bound by the terms of the PAGA release even if they do not cash their checks.

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.

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

To exclude yourself from (opt-out of) the class portion of the Settlement, complete, date, sign, and send to the Administrator (by fax, email, or mail) the accompanying Request for Exclusion Form. Be sure to include your full name, address, telephone number and/or email address, approximate dates of employment for Defendants, and the last four digits of your 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. **To be valid, your signed Request for Exclusion must be timely faxed, emailed, or postmarked no later than November 30, 2026.**

7. **HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?**

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendants are asking the Court to approve. At least 16 court days before the February 18, 2027 Final Approval Hearing, 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 states (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 view them on the Administrator’s Website (www.apexclassaction.com/lagunacookiecompany/).

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement or the Motion for Final Approval may wish to object. To object to the Settlement, complete, date, sign, and send to the Administrator (by fax, email, or mail) the accompanying Objection Form. Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure to and include your full name, current address, telephone number and/or email address, approximate dates of employment for Defendants, and the last four digits of your social security number for verification purposes. **To be valid, your signed Objection must be timely faxed, emailed, or postmarked no later than November 30, 2026.**

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 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 February 18, 2027 at 2:00 pm in Department CX105 of the Superior Court of California, County of Orange, located at 751 W. Santa Ana Blvd., Santa Ana, CA 92701. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually through the Court’s civil remote appearances website. Check the Court’s website for the most current information.

It’s possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator’s website www.apexclassaction.com/lagunacookiecompany/ beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. **HOW CAN I GET MORE INFORMATION?**

The Agreement sets forth everything Defendants and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment, or any other Settlement documents is to go to Apex Class Action LLC’s website at www.apexclassaction.com/lagunacookiecompany/. The Judgment will be posted 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, or consult the Superior Court website by going to (<https://www.occourts.org/online-services/case-access>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 30-2024-01381818-CU-OE-CXC.



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

<u>Class Counsel:</u> Name of Firm: Justice for Workers, P.C Name of Attorneys: William C. Sung; Tiffany L. Luu Email Address: william@justiceforworkers.com ; tluu@justiceforworkers.com Mailing Address: 3600 Wilshire Blvd., Ste. 1815 Los Angeles, CA 90010 Telephone: (323) 922-2000	<u>Settlement Administrator:</u> Name of Company: 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
---	---

10. **WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?**

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

11. **WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?**

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

REQUEST FOR EXCLUSION FORM

Oxeni Juarez De La Cruz v. Laguna Cookie Company Inc., et al.
Orange County Superior Court, Case No.: 30-2024-01381818-CU-OE-CXC

If you do *not* want to be included in this class action settlement, and do *not* want to receive an individual class settlement payment, complete, date, and sign this form and send it back to the Settlement Administrator, which must be timely faxed, emailed, or postmarked no later than November 30, 2026. You can send this form to the Settlement Administrator at:

Apex Class Action LLC
Oxeni Juarez De La Cruz v. Laguna Cookie Company Inc., et al.
PO Box 54668
Irvine, CA 92619
Email: support@apexclassaction.com
Telephone: 1-800-355-0700
Fax: (949) 989-4428

If you submit this Request for Exclusion form, you will *not* receive an individual class settlement payment under the class action portion of the Settlement, and you will not be bound by the release set forth in the Settlement if the Court grants final approval of the Settlement. You will be excluded from the class action portion of the Settlement, and will not be a Participating Class Member.

If you are entitled to receive a share of the PAGA Payment, you will receive your individual PAGA settlement payment even if you elect to exclude yourself from the class action portion of the Settlement.

By completing, signing, and returning this form, you confirm your agreement with the following statement:

I have received notice of the proposed Settlement in this class action lawsuit, and I wish to be excluded from the class settlement. I understand by requesting exclusion from the class settlement, I will not receive any money from the class settlement, but I will retain whatever individual rights I may have, if any, to pursue a claim against the Defendants with respect to the class claims raised in the above-referenced lawsuit.

Your Name: _____

Street Address: _____

City, State, Zip Code: _____

Telephone Number, Including Area Code: _____

Email Address: _____

Last four digits of Social Security Number: XXX-XX-_____

Approximate Dates of Employment: _____

Date: _____

Signature: _____

OBJECTION FORM

Oxeni Juarez De La Cruz v. Laguna Cookie Company Inc., et al.
Orange County Superior Court, Case No.: 30-2024-01381818-CU-OE-CXC

If you want to object to the Settlement, complete, date, and sign this form and send it back to the Settlement Administrator, which must be timely faxed, emailed, or postmarked no later than November 30, 2026. You can send this form to the Settlement Administrator at:

Apex Class Action LLC
Oxeni Juarez De La Cruz v. Laguna Cookie Company Inc., et al.
PO Box 54668
Irvine, CA 92619
Email: support@apexclassaction.com
Telephone: 1-800-355-0700
Fax: (949) 989-4428

If you wish to object to the Settlement, you may complete this Objection form and state the basis for your objection, or you may write your objection in any other written format you choose. Alternatively, you may appear at the Final Approval Hearing and make your objection to the Court regardless of whether you submit a written objection.

Your Name: _____

Street Address: _____

City, State, Zip Code: _____

Telephone Number, Including Area Code: _____

Email Address: _____

Last four digits of Social Security number: XXX-XX-_____

Approximate Dates of Employment: _____

Date: _____

Signature: _____

Reasons Why You Object (you may attach additional pages if necessary): _____

CHALLENGE TO WORKWEEKS AND/OR PAY PERIODS FORM

Oxeni Juarez De La Cruz v. Laguna Cookie Company Inc., et al.
Orange County Superior Court, Case No.: 30-2024-01381818-CU-OE-CXC

If you want to challenge your calculated workweeks and/or pay periods, complete, date, and sign this form and send it back to the Settlement Administrator, which must be timely faxed, emailed, or postmarked no later than November 30, 2026. You can send this form to the Settlement Administrator at:

Apex Class Action LLC
Oxeni Juarez De La Cruz v. Laguna Cookie Company Inc., et al.
PO Box 54668
Irvine, CA 92619
Email: support@apexclassaction.com
Telephone: 1-800-355-0700
Fax: (949) 989-4428

Based on the records of Laguna Cookie Company Inc. and D.F. Stauffer Biscuit Co., Inc. ("Defendants"), the accompanying Settlement Notice includes: (1) the estimated number of Workweeks that you were employed by Defendants as an hourly, nonexempt direct-hire employee in California during the Class Period (April 9, 2023 through September 20, 2025); and (2) the estimated number of Pay Periods that you were employed by Defendants as an hourly, nonexempt direct-hire employee in California during the PAGA Period (April 9, 2023 through September 20, 2025).

If you believe that you worked more during the Class/PAGA Period, send the completed Challenge to Workweeks and/or Pay Periods form, along with any documents that support your challenge, if any, by sending it to the Settlement Administrator no later than **November 30, 2026**. You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you.

Your Name: _____

Street Address: _____

City, State, Zip Code: _____

Telephone Number, Including Area Code: _____

Email Address: _____

Last four digits of Social Security number: XXX-XX-_____

Approximate Dates of Employment: _____

Date: _____

Signature: _____

Reasons Why You Believe You Worked More Workweeks and/or Pay Periods (you may attach additional pages if necessary):

AVISO APROBADO POR EL TRIBUNAL DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y DE PAGA Y FECHA DE AUDIENCIA PARA APROBACIÓN FINAL ("Aviso")

Oxeni Juarez De La Cruz v. Laguna Cookie Company Inc., et al.

Tribunal Superior del Estado de California, Condado de Orange

Caso No. 30-2024-01381818-CU-OE-CXC

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. Léalo atentamente. No es correo basura, spam, publicidad o solicitud de un abogado. No le han demandado.

Usted puede ser elegible para recibir un pago de una demanda colectiva ("Demanda") contra Laguna Cookie Company Inc. y D.F. Stauffer Biscuit Co., Inc. ("Demandados") por supuestas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por un ex empleado, Oxeni Juárez De La Cruz ("Demandante"), y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para una clase de individuos que fueron empleados por los Demandados como empleados pagados por hora, no exentos de contratación directa en California en cualquier momento durante el Período de Clase (9 de abril de 2023 al 20 de septiembre de 2025) ("Miembros de Clase"); y (2) sanciones en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados de California ("PAGA") para todas las personas que fueron contratadas por los Demandados como empleados pagados por hora, no exentos, de contratación directa en California en cualquier momento durante el Período de PAGA (del 9 de abril de 2023 al 20 de septiembre de 2025) ("Empleados Agravados"). Los Miembros de la Clase y los Empleados Agravados excluyen expresamente a cualquier empleado colocado para trabajar en las instalaciones de los Demandados a través de una agencia de contratación de personal, y que de otra manera no fueron empleados directamente por los Demandados en cualquier momento durante el Período de Clase/ de PAGA.

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

Sobre la base de los registros de los Demandados y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual de Clase es de \$«Est_Class_PMT» (menos la retención) y que su Pago Individual de PAGA total es de \$«Est_PAGA_PMT»**. El importe real que pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores.

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de los Demandados, que muestran que **usted trabajó «Class_Weeks» Semanas Laborales calificadas** durante el Período de Clase y **«PAGA_Periods» Períodos de Pago calificadas** durante el Período de PAGA. Las Semanas laborales y los Periodos de Pago pueden basarse en: (1) semanas/periodos de pago durante los cuales se haya trabajado al menos un día; o (2) fechas de contratación y, en su caso, últimas fechas trabajadas o fechas de separación, fechas de reincorporación, fechas de cualquier periodo de excedencia y fechas de cualquier transición entre el estatus de no exento y exento.

El Tribunal ha aprobado de forma preliminar 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 atentamente este Aviso. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante ("Abogados de la Clase"). El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que obligue a los Demandados a efectuar pagos en virtud del Acuerdo y a los Miembros de Clase/Empleados Agravados a renunciar a sus derechos para hacer valer determinadas reclamaciones contra los Demandados.

Si trabajó para los Demandados como empleado por hora, no exento y contratado directamente en California durante el Período de Clase/de PAGA, tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

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

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

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro de Clase Participante, con derecho a un Pago Individual de Clase y a un Pago Individual de PAGA. A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales y de horas contra los Demandados cubiertas por este Acuerdo.
Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el de PAGA Las Solicitudes de Exclusión por escrito deben presentarse 30 de Noviembre de 2026.	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por excluirse del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro de Clase No Participante y ya no podrá optar a un Pago Individual de Clase. Los Miembros de Clase No Participantes no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la sección 6 del presente Aviso. No puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo propuesto. Los Demandados deben pagar Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Agravados, y estos deben renunciar a sus derechos a presentar Reclamaciones Liberadas de PAGA (definidas más adelante).

Los Miembros de Clase Participantes pueden objetar al Acuerdo Colectivo pero no al de PAGA Las objeciones por escrito deben enviarse a más tardar el 30 de Noviembre de 2026.	Todos los Miembros de la Clase que no opten por la exclusión ("Miembros de Clase Participantes") pueden oponerse a cualquier aspecto de la propuesta de Acuerdo Colectivo. La decisión del Tribunal sobre la aprobación definitiva del Acuerdo incluirá la determinación de la cantidad que se pagará a los Abogados de la Clase y al Demandante que ejerció la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Clase o al Demandante, pero cada dólar pagado a ellos reduce la cantidad total pagada a los Miembros de Clase Participantes. Puede oponerse a las cantidades solicitadas si considera que no son razonables. Véase la sección 7 del presente Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final 18 de Febrero de 2027.	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está prevista en 18 de Febrero de 2027 a las 2:00 pm. No tiene que asistir, pero sí tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, a su costa), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros de Clase Participantes pueden objetar verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Véase la sección 8 del presente Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas laborales/Períodos de Pago Calificables Las impugnaciones por escrito deben enviarse a más tardar el 30 de Noviembre de 2026.	Las cantidades de su Pago Individual de Clase y de su Pago Individual de PAGA dependen de cuántas Semanas laborales que cumplan los requisitos haya trabajado durante el Periodo de Clase y de cuántos Periodos de Pago que cumplan los requisitos haya trabajado durante el Periodo de PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Periodo de Clase que reúnen los requisitos y el número de Periodos de Pago del Periodo de PAGA que reúnen los requisitos que usted trabajó según los registros de los Demandados se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, puede impugnarla. Véase la sección 4 del presente Aviso.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA DEMANDA?

El Demandante es un exempleado por horas, no exento, contratado directamente. En la Demanda se acusa a los Demandados de infringir las leyes laborales de California al no proporcionar los periodos de comida y/o los salarios adicionales por los periodos de comida; no proporcionar los periodos de descanso y/o los salarios adicionales por los periodos de descanso; no proporcionar talones de pago completos, precisos y desglosados; y no pagar todos los salarios finales adeudados tras la separación del empleo. El Demandante también ha hecho valer una reclamación de sanciones civiles en virtud de PAGA basada en las mismas reclamaciones anteriores, así como en las siguientes alegaciones adicionales: no pagar todos los salarios de licencia por enfermedad; no pagar todos los salarios devengados al menos dos veces durante cada mes calendario; y no mantener registros precisos. El Demandante está representado en la Demanda por los abogados William C. Sung y Tiffany L. Luu de Justice for Workers, P.C. ("Abogados de Clase").

Los Demandados niegan haber infringido ninguna ley o no haber pagado ningún salario o indemnización, y afirman que cumplieron todas las leyes aplicables.

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

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

El Demandante y los Abogados de Clase consideran que el Acuerdo es bueno para usted porque consideran que: (1) los Demandados han acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuado; y (2) El Acuerdo es lo mejor para los Miembros de Clase y los Empleados Agraviados.

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

1. Los Demandados Pagarán \$315,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo ("Acuerdo Bruto"). Los Demandados han acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Total para pagar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago por Servicios del Representante de Clase, los Honorarios y Gastos de los Abogados de Clase, los gastos del Administrador y las sanciones PAGA que se pagarán a la LWDA. Suponiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Final, los Demandados financiarán el Acuerdo Total en un plazo no superior a 30 días desde que la Sentencia dictada por el Tribunal sea firme. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros de Clase Participante objetan al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.
2. Deducciones solicitadas del Acuerdo Total. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Total, cuyos importes serán decididos por el Tribunal:
 - A. Hasta el 30% del Acuerdo Bruto (actualmente estimado en \$94,500.00) a los Abogados de Clase en concepto de honorarios y hasta \$20,000.00 para gastos de litigio.

- B. Hasta \$2,500.00 para el Demandante como Pago por Servicios al Representante de la Clase por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de la Clase y representar a la Clase. Este pago será el único que recibirá el Demandante, aparte del Pago Individual de Clase y del PAGA del Demandante.
- C. Hasta \$7,490.00 al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
- D. \$20,000.00 por Sanciones de PAGA, asignados 75% (\$15,000.00) al Pago de PAGA de la LWDA y 25% (\$5,000.00) en Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Agravados en base a sus Períodos de Pago de PAGA que califiquen.

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

- 3. Acuerdo Neto distribuido a los Miembros de Clase Participante. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (“Acuerdo Neto”) realizando Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participantes en función de sus Semanas Laborales del Periodo de Clase que cumplan los requisitos.
- 4. Impuestos adeudados por pagos a Miembros de la Clase. El Demandante y los Demandados solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual de Clase a salarios impositivos (“Parte Salarial”) y del 80% a sanciones e intereses (“Parte No Salarial”). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y se reportará en los formularios W-2 del IRS. Los Demandados pagarán por separado los impuestos sobre nóminas adeudados por esta parte. Los Pagos Individuales de PAGA se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Clase en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y los Demandados han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus pagos son impositivos o cuánto podría deber en impuestos. Es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las sanciones e intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna duda sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

- 5. Necesidad de cobrar con prontitud los cheques de pago. En el frente de cada cheque emitido para los Pagos Individuales de Clase y de PAGA figurará la fecha de caducidad del cheque. Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, que es 180 días después de la fecha de emisión, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador de California a su nombre.

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

- 6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo. Se le tratará como Miembro de Clase Participante, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique por escrito al Administrador que desea excluirse enviando una Solicitud de Exclusión firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta. Véase la sección 6 del presente Aviso. Los Miembros de Clase Excluidos (“Miembros de Clase No Participantes”) no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra los Demandados.

No puede optar por excluirse de la parte de PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros de Clase No Participantes) siguen teniendo derecho a los Pagos Individuales de PAGA y deben renunciar a su derecho a presentar reclamaciones de PAGA contra los Demandados basadas en los hechos del Periodo de PAGA alegados en la Demanda.

- 7. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal deniega su aprobación definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Final del Acuerdo o a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y los Demandados han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: Los Demandados no pagarán ningún dinero y los Miembros de la Clase no liberarán ninguna reclamación contra los Demandados.
- 8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action LLC (“Administrador”), para que envíe este Aviso, calcule y efectúe los pagos y tramite las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también decidirá las Impugnaciones de los Miembros de Clase durante las Semanas Laborales/Períodos de Pago que cumplan los requisitos, enviará y reenviará los cheques del acuerdo y los formularios fiscales y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. **Los datos de contacto del Administrador figuran en la sección 9 del presente Aviso.**
- 9. Liberación de los Miembros de Clase Participantes. Una vez que la Sentencia sea definitiva y los Demandados hayan financiado en su totalidad el Acuerdo Bruto y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros de Clase Participantes estarán legalmente impedidos de hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse de manera válida del Acuerdo colectivo, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra los Demandados o las Partes Exoneradas (definidas a continuación) por salarios u otra reparación basada en los hechos del Periodo de Clase y las sanciones de PAGA basadas en los hechos del Periodo de PAGA, según se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

Las “Partes Exoneradas” significan los Demandados y cada uno de sus pasados, presentes y futuros propietarios, matrices, subsidiarias (incluyendo Meiji America Inc.), funcionarios, directores, empleados y accionistas (Travelers).

Los Miembros de Clase Participantes quedarán vinculados por la siguiente liberación (“Reclamaciones Liberadas de Clase”):

Todos los Miembros de Clase Participantes, en su propio nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, basándose en los hechos expuestos en la Denuncia Operativa,

incluyendo, por ejemplo todas y cada una de las reclamaciones relativas a: (1) cualquier incumplimiento alegado de proporcionar periodos de comida conformes y/o pago de primas a la tasa regular de compensación en su lugar; (2) cualquier incumplimiento alegado de proporcionar periodos de descanso conformes y/o pago de primas a la tasa regular de compensación en su lugar; (3) cualquier incumplimiento alegado de proporcionar talones de pago detallados, completos y precisos; (4) cualquier incumplimiento alegado de pagar puntualmente los salarios finales tras la separación del empleo; (5) la supuesta falta de pago de todos los salarios por licencia por enfermedad; (6) la supuesta falta de pago de todos los salarios devengados al menos dos veces durante cada mes calendario; (7) la supuesta falta de mantenimiento de registros precisos; y (8) las supuestas prácticas comerciales fraudulentas, ilegales y/o desleales derivadas de las violaciones del Código Laboral y de la Orden de Salarios de la Comisión de Bienestar Industrial (“IWC”) a las que se hace referencia en la Denuncia Operativa. A excepción de lo establecido en el Párrafo 5.3 del Acuerdo, los Miembros de Clase Participantes no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por prestaciones adquiridas, despido improcedente, infracción de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro de desempleo, incapacidad, seguridad social, indemnización de los trabajadores o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Periodo de Clase.

10. Liberación de PAGA de los Empleados Agraviados. Después de que la sentencia del Tribunal sea definitiva y los Demandados hayan pagado el Acuerdo Bruto y pagado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador, todos los Empleados Agraviados no podrán hacer valer ninguna de las reclamaciones de PAGA contra los Demandados, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo Colectivo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que son Miembros de Clase Participantes y los que opten por excluirse del Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando ni participar en ninguna otra reclamación de PAGA contra los Demandados o las Partes Exoneradas basada en los hechos del Periodo de PAGA alegados en la Demanda y conciliadas por este Acuerdo.

Los Empleados Agraviados quedarán vinculados por la siguiente liberación (“Reclamaciones Liberadas de PAGA”):

Se considera que todos los Empleados Agraviados, incluidos los Miembros de Clase No Participantes, liberan, en su nombre y en el de sus respectivos representantes pasados y presentes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones de sanciones de PAGA que se hayan alegado con base en los hechos expuestos en el Aviso de PAGA, durante el Periodo de PAGA.

4. **¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?**

1. Pagos Individuales de Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de Clase (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales que cumplan los requisitos trabajados por todos los Miembros de Clase Participante, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales que cumplan los requisitos trabajados por cada Miembro de Clase Participante.
2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo el monto de la participación del 25% de los Empleados Agraviados en las Sanciones de PAGA (\$5,000.00) entre el número total de Periodos de Pago de PAGA calificados trabajados por todos los Empleados Agraviados, y (b) multiplicando el resultado por el número de Periodos de Pago de PAGA calificados trabajados por cada Empleado Agraviado.
3. Impugnaciones de Semana Laboral/Periodo de Pago. El número de Semanas Laborales calificadas que trabajó durante el Periodo de Clase y el número de Periodos de Pago calificados que trabajó durante el Periodo de PAGA, según consta en los registros de los Demandados, se indican en la primera página de este Aviso. Si desea impugnar el número de Semanas Laborales y/o Periodos de Pago que se le han acreditado, complete, feche, firme y envíe al Administrador (por fax, correo electrónico o correo postal) el Formulario de Impugnación de Semanas Laborales y/o Periodos de Pago adjunto. Asegúrese de incluir su nombre completo, dirección, número de teléfono y/o dirección de correo electrónico, fechas aproximadas de empleo de los Demandados y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social con fines de verificación. **Para que sea válido, su Impugnación a las Semanas Laborales y/o Periodos de Pago firmada debe enviarse por fax, correo electrónico o tener sello postal a más tardar el 30 de Noviembre de 2026.**

Tiene que respaldar su impugnación adjuntando copias de los talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de Semanas Laborales y/o Periodos de Pago calificados realizado por los Demandados en base a los registros de los Demandados, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de Semana Laboral y/o Periodo de Pago basándose en su presentación y en las aportaciones de los Abogados de Clase (que abogarán en nombre de los Miembros de Clase Participante) y de los Abogados de los Demandados.

Aunque el Administrador puede tomar la decisión inicial respecto a las impugnaciones de los cálculos de Semanas Laborales y/o Periodos de Pago, el Tribunal puede revisar cualquier decisión tomada por el Administrador. Las Partes presentarán ante el Tribunal copias de todas las impugnaciones presentadas por los Miembros de Clase, de la evidencia presentada y de la resolución de dichas impugnaciones por parte del Administrador.

5. **¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?**

1. Miembros de Clase Participantes. El Administrador enviará, por correo postal, un solo cheque a cada Miembro de Clase Participante (es decir, cada Miembro de la Clase que no opte por no participar), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual de Clase con el de PAGA.
2. Miembros de Clase No Participantes. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por no participar del Acuerdo Colectivo (es decir, cada Miembro de Clase No Participante). Los Empleados Agraviados estarán sujetos a los términos de la liberación de PAGA incluso si no cobran sus cheques.

Su cheque será enviado a la misma dirección que este Aviso. Si cambia de dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible.

6. ¿CÓMO EXCLUIRSE DEL ACUERDO COLECTIVO?

Para excluirse (optar por no participar) de la parte colectiva del Acuerdo, complete, feche, firme y envíe al Administrador (por fax, correo electrónico o correo postal) el Formulario de Solicitud de Exclusión adjunto. Asegúrese de incluir su nombre completo, dirección, número de teléfono y/o dirección de correo electrónico, fechas aproximadas de empleo de los Demandados y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social para fines de verificación. Deberá realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, ésta no será válida. **Para que sea válida, su Solicitud de Exclusión firmada debe enviarse oportunamente por fax, por correo electrónico o con sello postal a más tardar 30 de Noviembre de 2026.**

7. ¿CÓMO OBJETAR AL ACUERDO?

Sólo los Miembros de Clase Participantes tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si presentar o no objeciones, es posible que desee ver lo que el Demandante y los Demandados le solicitan al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días judiciales antes de la Audiencia de Aprobación Final del 18 de Febrero de 2027, los Abogados 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 cuales el Acuerdo propuesto es justo y establezca (i) el monto que los Abogados de la Clase solicitan por honorarios y gastos de litigio; y (ii) el monto que el Demandante solicita como Pago por Servicios del Representante de la Clase. Si lo solicita razonablemente, los Abogados de la Clase (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno. También puede verlos en el sitio web del Administrador (www.apexclassaction.com/lagunacookiecompany/).

Cualquier Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo o de la Moción de Aprobación Final puede presentar una objeción. Para objetar al Acuerdo, complete, feche, firme y envíe al Administrador (por fax, correo electrónico o correo postal) el Formulario de Objeción adjunto. Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de incluir su nombre completo, dirección actual, número de teléfono y/o dirección de correo electrónico, fechas aproximadas de empleo de los Demandados y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social para fines de verificación. **Para que sea válida, su objeción firmada debe enviarse por fax, por correo electrónico o con sello postal a más tardar el 30 de Noviembre de 2026.**

Alternativamente, un Miembro de Clase Participante puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que objete a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para decirle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualesquiera hechos que respalden su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Puede, pero no tiene que hacerlo asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 18 de Febrero de 2027 a las 2:00 pm en el Departamento CX105 del Tribunal Superior de California, Condado de Orange, ubicado en 751 W. Santa Ana Blvd., Santa Ana, CA 92701. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Final del Acuerdo y qué porcentaje del Acuerdo Total se pagará a los Abogados de Clase, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados de la Clase y a los abogados Defensores a presentar comentarios antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea personal o virtualmente a través del sitio web de comparecencias remotas civiles del Tribunal. Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar el sitio web del Administrador www.apexclassaction.com/lagunacookiecompany/ de antemano o comunicarse con los Abogados de la Clase para verificar la fecha y la hora de esta audiencia.

9. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que los Demandados y el Demandante han prometido hacer bajo el Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web de Apex Class Action LLC en www.apexclassaction.com/lagunacookiecompany/. La Sentencia se mantendrá firme al menos durante 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 aparece a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior en <https://www.occourts.org/online-services/case-access> e ingresar el Número de Caso de la Demanda: 30-2024-01381818-CU-OE-CXC.



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

<u>Abogados de la Clase:</u> Nombre de la Firma: Justice for Workers, P.C Nombre de los abogados: William C. Sung; Tiffany L. Luu Correo electrónico: william@justiceforworkers.com ; tluu@justiceforworkers.com Dirección: 3600 Wilshire Blvd., Suite 1815 Los Ángeles, CA 90010 Teléfono: (323) 922-2000	<u>Administrador del Acuerdo:</u> Nombre de la empresa: Apex Class Action LLC Correo electrónico: support@apexclassaction.com Dirección Postal: PO Box 54668, Irvine, CA 92619 Teléfono: 1-800-355-0700 Fax: (949) 989-4428
--	---

10. ¿SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que así lo solicite antes de la fecha de anulación que figura en el frente del cheque original.

Si su cheque ya está anulado, debe consultar al Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperarlo.

11. ¿Y SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador si cambia su dirección.

FORMULARIO DE SOLICITUD DE EXCLUSIÓN

Oxeni Juarez De La Cruz v. Laguna Cookie Company Inc., et al.

Tribunal Superior del Condado de Orange, Caso No.: 30-2024-01381818-CU-OE-CXC

Si *no* desea ser incluido en este acuerdo de demanda colectiva *ni* recibir un pago individual del acuerdo, complete, feche y firme este formulario y envíelo de vuelta al Administrador del acuerdo, que debe enviarse por fax, correo electrónico o por correo certificado a más tardar el 30 de Noviembre de 2026. Puede enviar este formulario al Administrador del Acuerdo a:

Apex Class Action LLC

Oxeni Juarez De La Cruz v. Laguna Cookie Company Inc., et al.

support@apexclassaction.com

PO Box 54668, Irvine, CA 92619

Teléfono: 1-800-355-0700

Fax: (949) 989-4428

Si presenta este formulario de Solicitud de Exclusión, ***no*** recibirá un pago individual de acuerdo conforme a la parte de demanda colectiva del Acuerdo, y no estará obligado por la liberación establecida en el Acuerdo si el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo. Será excluido de la parte de demanda colectiva del Acuerdo y no será un Miembro de Clase Participante.

Si tiene derecho a recibir una parte del Pago de PAGA, recibirá su pago individual de PAGA, incluso, si elige excluirse de la parte de demanda colectiva del Acuerdo.

Al completar, firmar y devolver este formulario, usted confirma su acuerdo con la siguiente declaración:

He recibido el aviso del acuerdo propuesto en esta demanda colectiva y deseo ser excluido del acuerdo colectivo. Entiendo que, al solicitar la exclusión del acuerdo colectivo, no recibiré ningún pago de este, pero conservaré cualquier derecho individual que pueda tener, si hubiera alguno, para presentar un reclamo contra los Demandados con respecto a los reclamos colectivos planteados en la demanda mencionada anteriormente.

Su nombre: _____

Dirección: _____

Ciudad, Estado, Código Postal: _____

Número de teléfono, incluido el código de área: _____

Correo electrónico: _____

Últimos cuatro dígitos del Número de Seguro Social: XXX-XX-_____

Fechas aproximadas de empleo: _____

Fecha: _____

Firma: _____

FORMULARIO DE OBJECCIÓN

Oxeni Juarez De La Cruz v. Laguna Cookie Company Inc., et al.
Tribunal Superior del Condado de Orange, Caso No.: 30-2024-01381818-CU-OE-CXC

Si desea presentar una objeción al Acuerdo, complete, feche y firme este formulario y envíelo de vuelta al Administrador del Acuerdo, que debe enviarse oportunamente por fax, correo electrónico o matasellos con fecha no posterior al 30 de Noviembre de 2026. Puede enviar este formulario al Administrador del Acuerdo a:

Apex Class Action LLC
Oxeni Juarez De La Cruz v. Laguna Cookie Company Inc., et al.
support@apexclassaction.com
PO Box 54668, Irvine, CA 92619
Teléfono: 1-800-355-0700

Si desea objetar al Acuerdo, puede completar este formulario y establecer la base de su objeción, o puede escribir su objeción en cualquier otro formato escrito que elija. Alternativamente, puede comparecer ante la Audiencia de Aprobación Final y presentar su objeción ante el Tribunal, independientemente de si la presenta por escrito.

Su nombre: _____

Dirección: _____

Ciudad, Estado, Código Postal: _____

Número de teléfono, incluido el código de área: _____

Correo electrónico: _____

Últimos cuatro dígitos del número de Seguro Social: XXX-XX-_____

Fechas aproximadas de empleo: _____

Fecha: _____

Firma: _____

Razones por las que se opone (puede adjuntar páginas adicionales si es necesario): _____

FORMULARIO DE IMPUGNACIÓN DE SEMANAS LABORALES Y/O PERIODOS DE PAGO

Oxeni Juarez De La Cruz v. Laguna Cookie Company Inc., et al.
Tribunal Superior del Condado de Orange, Caso No.: 30-2024-01381818-CU-OE-CXC

Si desea impugnar sus semanas laborales y/o los períodos de pago calculados. Complete, feche y firme este formulario y envíelo de vuelta al Administrador del Acuerdo, que debe enviarse por fax, correo electrónico o sello postal a más tardar el 30 de Noviembre de 2026. Puede enviar este formulario al Administrador del Acuerdo a:

Apex Class Action LLC
Oxeni Juarez De La Cruz v. Laguna Cookie Company Inc., et al.
soporte@apexclassaction.com
PO Box 54668, Irvine, CA 92619
Teléfono: 1-800-355-0700
Fax: (949) 989-4428

Con base en los registros de Laguna Cookie Company Inc. y DF Stauffer Biscuit Co., Inc. (“Demandados”), el Aviso de Acuerdo adjunto incluye: (1) el número estimado de semanas laborales que usted fue empleado por los Demandados como empleado por hora, no exento, de contratación directa en California durante el Período de Clase (del 9 de abril de 2023 al 20 de septiembre de 2025); y (2) el número estimado de Períodos de Pago que usted fue empleado por los Demandados como empleado por hora, no exento, de contratación directa en California durante el Período de PAGA (del 9 de abril de 2023 al 20 de septiembre de 2025).

Si cree que trabajó más durante el Período de Clase/de PAGA, envíe el formulario de Impugnación a las Semanas Laborales y/o Períodos de Pago completos, junto con cualquier documento que respalde su impugnación, si corresponde, al Administrador del Acuerdo a más tardar el **30 de Noviembre de 2026**. Tiene que respaldar su impugnación adjuntando copias de los talones de pago u otros registros.

Debe enviar copias en lugar de los originales, ya que los documentos no le serán devueltos.

Su nombre: _____

Dirección: _____

Ciudad, Estado, Código Postal: _____

Número de teléfono, incluido el código de área: _____

Correo electrónico: _____

Últimos cuatro dígitos del número de Seguro Social: XXX-XX-_____

Fechas aproximadas de empleo: _____

Fecha: _____

Firma: _____

Razones por las que cree que trabajó más semanas laborales y/o períodos de pago (puede adjuntar páginas adicionales si es necesario):
