Douglas Amador v. Ocean Group, Inc.
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»
Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC»
«Full_Name»
«Address_1»
«City», «State» «Zip»

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

Douglas Amador v. Ocean Group, Inc., Case No. 24STCV08375 (Filed April 2, 2024)
Superior Court of the State of California for the County of Los Angeles

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

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit ("Action") against Ocean Group, Inc. ("Defendant") for alleged wage and hour violations. The Action was filed by one of Defendant's former employees, Douglas Amador ("Plaintiff"), and seeks payment of **(1)** back wages and other relief for the period from April 2, 2020, through November 9, 2025 (the "Class Period") as applied to all individuals who are or were employed by Defendant as non-exempt employees in California during the Class Period ("Class Members"); and **(2)** penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for the period from April 3, 2023, through November 9, 2025 (the "PAGA Period") as applied to all individuals who are or were employed by Defendant as non-exempt employees in California during the PAGA Period ("Aggrieved Employees").

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

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

The above estimates are based on Defendant's records showing that **you worked «Class_Weeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Periods» pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks during the Class Period or more pay periods during the PAGA Period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

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

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

(1) **Do Nothing.** You don't have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendant.

(2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting the written Request for Exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period wage claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).

You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement **The Opt-out Deadline is January 4, 2027**	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section **6** of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement **Written Objections Must be Submitted by January 4, 2027**	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section **7** of this Notice.
You Can Participate in the February 17, 2027 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on February 17, 2027. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone, or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section **8** of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods **Written Challenges Must be Submitted by January 4, 2027**	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depends on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by January 4, 2027. See Section **4** of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by **(1)** failing to pay minimum wage for all hours worked; **(2)** failing to pay proper overtime wages; **(3)** failing to provide compliant rest periods and pay missed rest break premiums; **(4)** failing to provide compliant meal periods and pay missed meal period premiums; **(5)** failing to maintain accurate employment records; **(6)** failing to pay timely wages during employment; **(7)** failing to pay all wages due and owing at separation; **(8)** failing to reimburse business expenses; **(9)** failing to provide complete and accurate wage statements; and **(10)** deceptive, fraudulent, or otherwise unlawful business practices based on the foregoing in violation of California's Unfair Competition Law (Bus. & Prof. Code, §§ 17200–17210). Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Jonathan Melmed and Laura Supanich of Melmed Law Group P.C. ("Class Counsel").

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

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: **(1)** Defendant has agreed to pay a fair, reasonable, and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and **(2)** Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable, and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

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

1. Defendant Will Pay $250,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement not more than fourteen (14) 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. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:

A. Up to one-third of the Gross Settlement (i.e., $83,333.33) to Class Counsel for attorneys' fees and up to $25,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.

B. Up to $7,500.00 for Douglas Amador as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.

C. Up to $15,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.

D. Up to $20,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

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

4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 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. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

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

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

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

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than January 4, 2027, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the January 4, 2027, Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

   You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendant based on the 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 Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void. Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.

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

9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opt out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

   > All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from all claims arising during the Class Period that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint, including, e.g., claims for: **(1)** failure to pay minimum wage for all hours worked in violation of Labor Code sections 1194 and 1194.2, and the Applicable Wage Order; **(2)** failure to pay proper overtime wages in violation of Labor Code sections 510, 1197, and 1198, and the Applicable Wage Order; **(3)** failure to provide compliant rest periods and pay missed rest break premiums in violation of Labor Code section

226.7 and the Applicable Wage Order; **(4)** failure to provide compliant meal periods and pay missed meal period premiums in violation of Labor Code sections 226.7 and 512, and the Applicable Wage Order; **(5)** failure to maintain accurate employment records in violation of Labor Code section 1174; **(6)** failure to pay timely wages during employment in violation of Labor Code sections 204, 210; **(7)** failure to pay all wages due and owing at separation in violation of Labor Code sections 201, 202, and 203; **(8)** failure to reimburse business expenses in violation of Labor Code sections 2802 and 2804; **(9)** failure to provide complete and accurate wage statements in violation of Labor Code sections 226 and 226.3; and **(10)** deceptive, fraudulent, or otherwise unlawful business practices based on the foregoing in violation of California's Unfair Competition Law (Bus. & Prof. Code, §§ 17200–17210). Except as set forth in next subsection concerning the Aggrieved Employee's PAGA Release, 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 Defendant has paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

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, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice, including, e.g., claims for PAGA penalties based on: **(1)** failure to pay minimum wage for all hours worked in violation of Labor Code sections 1194 and 1194.2, and the Applicable Wage Order; **(2)** failure to pay proper overtime wages in violation of Labor Code sections 510, 1197, and 1198, and the Applicable Wage Order; **(3)** failure to provide compliant rest periods and pay missed rest break premiums in violation of Labor Code section 226.7 and the Applicable Wage Order; **(4)** failure to provide compliant meal periods and pay missed meal period premiums in violation of Labor Code sections 226.7 and 512, and the Applicable Wage Order; **(5)** failure to maintain accurate employment records in violation of Labor Code section 1174; **(6)** failure to pay timely wages during employment in violation of Labor Code sections 204, 210; **(7)** failure to pay all wages due and owing at separation in violation of Labor Code sections 201, 202, and 203; **(8)** failure to reimburse business expenses in violation of Labor Code sections 2802 and 2804; **(9)** failure to provide complete and accurate wage statements in violation of Labor Code sections 226 and 226.3; and (10) deceptive, fraudulent, or otherwise unlawful business practices based on the foregoing in violation of California's Unfair Competition Law (Bus. & Prof. Code, §§ 17200–17210).

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by **(a)** dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and **(b)** multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.

2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by **(a)** dividing $5,000.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees, and **(b)** multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.

3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated on the first page of this Notice. You have until January 4, 2027, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email, or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn't opt out), including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.

2. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. You may send your opt-out request to the Administrator via fax, email, or mail as outlined below. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Douglas Amador v. Ocean Group, Inc.*, Case No. 24STCV08375, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must be sent your request to be excluded by January 4, 2027, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least sixteen (16) days before the February 17, 2027, Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court **(1)** a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and **(2)** a request for fees, litigation expenses, and service award (which may be filed as part of the Motion for Final Approval or as part of a separate Motion for Fees, Litigation Expenses, and Service Award) stating **(i)** the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and **(ii)** the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website (www.apexclassaction.com/26OCGR).

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is January 4, 2027.** You may send your objection to the Administrator via fax, email, or mail as outlined below. Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action (*Douglas Amador v. Ocean Group, Inc.*, Case No. 24STCV08375) and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

Alternatively, a Participating Class Member can object (or personally retain a lawyer to object at your own cost) by attending the Final Approval Hearing. You (or your attorney) should be ready to tell the Court what you object to, why you object, and any facts that support your objection. See Section 8 of this Notice (immediately below) for specifics regarding the Final Approval Hearing.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on February 17, 2027, at 10:30 a.m. in Department 001 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, California 90012. 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 comments from objectors, Class Counsel, and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via LACourtConnect (https://www.lacourt.org/lacc/). 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/26OCGR) beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment, or any other Settlement documents is to go to Apex's website at www.apexclassaction.com/26OCGR. 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 http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx and entering the Case Number for the Action, Case No. 24STCV08375. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Stanley Mosk Courthouse by calling (213) 830-0800.

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

Class Counsel	Defendant's Counsel	Settlement Administrator
Melmed Law Group P.C. Jonathan Melmed, jm@melmedlaw.com Laura Supanich, lms@melmedlaw.com 1801 Century Park East, Suite 850, Los Angeles, California 90067 Telephone: (310) 824-3828 Fax: (310) 862-6851	**Jackson Lewis P.C.** Jing Tong, Jing.Tong@jacksonlewis.com 725 South Figueroa Street, Suite 2800, Los Angeles, California 90017 Telephone: (213) 689-0404 Fax: (213) 689-0430	**Apex Class Action LLC** support@apexclassaction.com PO Box 54668 Irvine, CA 92619 1-800-355-0700 (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 California Controller's Unclaimed Property Fund for instructions on how to retrieve the funds.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

AVISO POR EL TRIBUNAL SOBRE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA DE AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL

Douglas Amador v. Ocean Group, Inc., Caso No. 24STCV08375 (presentado el 2 de abril de 2024)
Tribunal Superior del Estado de California, para el Condado de Los Ángeles

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo atentamente!
No es correo basura, no deseado, un anuncio publicitario ni una oferta de representación de un abogado. No está siendo demandado.

Puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") contra Ocean Group, Inc. ("Demandado") por presuntas infracciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por uno de los exempleados del Demandado, Douglas Amador (el "Demandante"), y solicita el pago de **(1)** salarios atrasados y otras indemnizaciones por el período comprendido entre el 2 de abril de 2020 y el 9 de noviembre de 2025 (el "Período de la Clase") aplicables a todas las personas que están o estuvieron empleadas por el Demandado como empleados no exentos en California durante el Período de la Clase (los "Miembros de la Clase"); y **(2)** sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California ("PAGA") por el período comprendido entre el 3 de abril de 2023 y el 9 de noviembre de 2025 (el "Período PAGA") aplicables a todas las personas que están o estuvieron empleadas por el Demandado como empleados no exentos en California durante el Período PAGA (los "Empleados Agraviados").

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: **(1)** un Acuerdo de Demanda Colectiva que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales de la Clase, y **(2)** un Acuerdo PAGA que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales PAGA, así como las sanciones a Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **su Pago Individual de la Clase se estima en $«Est_Class_PMT» (menos deducciones) y su Pago Individual PAGA se estima en $«Est_PAGA_PMT»**. El monto real que puede recibir probablemente será diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual PAGA; entonces, de acuerdo con los registros del Demandado, usted no es elegible para dicho pago en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado, que muestran **que trabajó «Class_Weeks» semanas laborales** durante el Período de la Clase y **«PAGA_Periods» períodos de pago** durante el Período PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales durante el Período de la Clase o más períodos de pago durante el Período PAGA, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso, y aún no ha decidido si concede la aprobación final. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no lo hace. Lea cuidadosamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y entendido cuidadosamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto se pagará del Acuerdo al Demandante y a los Abogados del Demandante ("Abogados de la Clase"). El Tribunal también decidirá si dictar una sentencia que requiera al Demandado realizar pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros de la Clase y a los Empleados Agraviados que renuncien a sus derechos de hacer valer ciertas reclamaciones contra el Demandado.

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

(1) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de la Clase. Sin embargo, como Miembro Participante de la Clase, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período de la Clase y las reclamaciones por sanciones del Período PAGA contra el Demandado.

(2) **Excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva.** Puede excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva (no participar) mediante el envío de una Solicitud de Exclusión por escrito o mediante una notificación por escrito al Administrador. Si decide excluirse del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de la Clase. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período de la Clase contra el Demandado y, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual PAGA. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que realice relacionada con el Acuerdo propuesto.

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 Participante de la Clase, elegible para un Pago Individual de la Clase y, si corresponde, para un Pago Individual PAGA. A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva, pero no del Acuerdo PAGA **La fecha límite para optar por no participar es el 4 de enero de 2027**	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante de la Clase y ya no será elegible para un Pago Individual de la Clase. Los Miembros No Participantes de la Clase no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección **6** de este Aviso. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe hacer Pagos Individuales PAGA a todos los Empleados Agraviados, y estos deben renunciar a sus derechos de presentar Reclamaciones Liberadas (definidas más adelante).
Los Miembros Participantes de la Clase pueden objetar el Acuerdo de Demanda Colectiva	Todos los Miembros de la Clase que no se excluyan ("Miembros Participantes de la Clase") pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación sobre cuánto se pagará a los Abogados de la Clase y al Demandante que interpuso la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Clase ni al Demandante, pero cada dólar que se les pague reduce el monto total a distribuir entre los Miembros Participantes

pero no el Acuerdo PAGA **Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 4 de enero de 2027**	de la Clase. Puede objetar las cantidades que los Abogados de la Clase o el Demandante solicitan si considera que no son razonables. Consulte la Sección **7** de este Aviso.
Puede participar en la audiencia de aprobación final del 17 de febrero de 2027	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 17 de febrero de 2027. No tiene que asistir, pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes de la Clase pueden objetar verbalmente al Acuerdo durante la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección **8** de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas Laborales/Períodos de Pago **Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 4 de enero de 2027**	El monto de su Pago Individual de la Clase y Pago PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período de Clase y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período de la Clase y el número de Períodos de Pago del Período PAGA que trabajó de acuerdo con los registros del Demandado se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con cualquiera de estos números, debe impugnarlos antes del 4 de enero de 2027. Consulte la Sección **4** de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

El Demandante es un exempleado del Demandado. La Demanda acusa al Demandado por incumplimiento de las leyes laborales de California al **(1)** no pagar el salario mínimo por todas las horas trabajadas; **(2)** no pagar los salarios adecuados por horas extras; **(3)** no proporcionar períodos de descanso conformes y pagar las primas por vacaciones de descanso perdidas; **(4)** no proporcionar períodos de comida conformes y pagar las primas por períodos de comida perdidos; **(5)** no mantener registros de empleo precisos; **(6)** no pagar los salarios oportunos durante el empleo; **(7)** no pagar todos los salarios adeudados en el momento de desvinculación laboral; **(8)** no reembolsar los gastos comerciales; **(9)** no proporcionar declaraciones salariales completas y precisas; y **(10)** por prácticas comerciales engañosas, fraudulentas o ilegales basadas en lo anterior en violación de la Ley de Competencia Desleal de California (Código de Neg. y Prof., secciones 17200–17210). Sobre la base de las mismas reclamaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación por sanciones civiles en virtud de la PAGA (Código Laboral, sección 2698 y sigs.). ("PAGA") El Demandante está representado en la Demanda por los abogados Jonathan Melmed y Laura Supanich de Melmed Law Group P.C. ("Abogados de la Clase").

El Demandado niega rotundamente haber infringido cualquier ley o no haber pagado ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes pertinentes.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA HA LLEGADO A UN ACUERDO?

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tienen razón en cuanto a los méritos. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral con el fin de resolver la Demanda mediante la negociación y la terminación del caso por acuerdo, en lugar de continuar con el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado un Acuerdo propuesto que está sujeto a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto resuelve las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce el mérito de ninguna reclamación.

Los Demandantes y los Abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque **(1)** el Demandado acordó pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de la continuación del litigio; y **(2)** el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Clase y de los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. El Demandado pagará $250,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). El Demandado ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará este monto para realizar los Pagos Individuales de la Clase, los Pagos Individuales PAGA, el Pago de Servicios para el Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los Abogados de la Clase, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, el Demandado financiará dicho monto no más de catorce (14) días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será final en la fecha en que el Tribunal la dicte o en una fecha posterior si los Miembros Participantes de la Clase objetan al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.

2. Deducciones aprobadas por el Tribunal sobre el Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Monto Bruto del Acuerdo, cuyas cantidades serán determinadas por el Tribunal en dicha Audiencia:

A. Hasta un tercio del Acuerdo Bruto (es decir, $83,333.33) a los Abogados de la Clase en concepto de honorarios y hasta $25,000.00 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de la Clase han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin recibir ningún pago.

B. Hasta $7,500.00 como Incentivo para Douglas Amador, al Representante de la Clase, por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados del la Clase y representarla. Este Pago al Representante de la Clase será el único pago que recibirá, además del Pago Individual de la Clase y de cualquier Pago Individual PAGA.

C. Hasta $15,000.00 al Administrador por sus servicios de administración en el Acuerdo.

D. Hasta $20,000.00 por Sanciones PAGA, asignadas al 75 % para el Pago PAGA de LWDA y el 25 % para Pagos Individuales PAGA a los Empleados Agraviados en función de sus Períodos de Pago del Período PAGA.

Los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a objetar a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal las considerará todas.

3. Acuerdo Neto Distribuido a los Miembros de la Clase. Después de realizar las deducciones anteriores sobre los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Acuerdo Neto") mediante Pagos Individuales de la Clase a los Miembros Participantes, en función de sus Semanas Laborales del Período de la Clase.

4. Impuestos adeudados sobre los pagos de los Miembros de la Clase. El Demandante y Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20 % de cada Pago Individual de la Clase como salarios sujetos a impuestos ("Porción Salarial") y el 80 % como sanciones e intereses ("Porción No Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se declarará mediante los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude por esta Porción. Los Pagos Individuales PAGA se cuentan como sanciones en lugar de salarios para temas de impuestos. El Administrador declarará los Pagos Individuales PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales de la Clase en los Formularios 1099 del IRS.

   Si bien el Demandante y el Demandado acordaron estas asignaciones, ninguna de las partes le brinda asesoría sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos ni sobre cuánto podría adeudar en ellos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidos los intereses y las sanciones por pago atrasado de impuestos) correspondientes a los Pagos recibidos en virtud del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las implicaciones fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Cobrar con Prontitud los Cheques. Al frente de cada cheque emitido para Pagos Individuales de la Clase y para los Pagos Individuales PAGA se mostrará la fecha de vencimiento. Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre.

   Si su cheque se cancela y se envía a la Propiedad No Reclamada del Controlador, debe consultar las reglas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperarlo.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo de Demanda Colectiva Se le considerará Miembro Participante de la Clase y quedará plenamente incluido en el Acuerdo de Demanda Colectiva, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el 4 de enero de 2027, que desea excluirse. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes del 4 de enero de 2027 (Fecha Límite de Respuesta). La Solicitud debe ser una carta de un Miembro de la Clase o de su representante que establezca el nombre, el domicilio actual y el número de teléfono, así como una declaración simple en la que el Miembro de la Clase elige excluirse del Acuerdo. Los Miembros Excluidos (es decir, los Miembros No Participantes de la Clase) no recibirán Pagos Individuales de la Clase, pero conservarán el derecho a presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra el Demandado.

   No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. Los Miembros de la Clase que se excluyen del Acuerdo de Demanda Colectiva (Miembros No Participantes de la Clase) siguen siendo elegibles para un Pago Individual PAGA y están obligados a renunciar a su derecho a hacer valer las reclamaciones PAGA contra el Demandado con base en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo Propuesto será nulo si el Tribunal no otorga la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo. El Demandado no pagará ninguna suma de dinero y los Miembros de la Clase no ejercerán ninguna reclamación contra el Demandado.

8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action LLC (el "Administrador") para enviar este Aviso, calcular y efectuar los pagos y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. Este también tomará una decisión sobre las impugnaciones de los Miembros de la Clase relativas a las Semanas Laborales, enviará y reenviará cheques y formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.

9. Liberación de los Miembros Participantes de la Clase. Una vez que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado por completo el Acuerdo Bruto y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina, los Miembros Participantes de la Clase tendrán prohibido hacer valer legalmente cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo de Demanda Colectiva, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios con base en los hechos del Período de la Clase, ni por las Sanciones PAGA con base en los hechos del Período PAGA, tal y como se alegan en la Demanda y se resuelven mediante este Acuerdo.

   Los Miembros Participantes de la Clase estarán vinculados a la siguiente liberación:

Todos los Miembros Participantes de la Clase, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones que surjan durante el Período de la Clase que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos establecidos en la Demanda Vigente, incluidas, por ejemplo, las reclamaciones por: **(1)** falta de pago del salario mínimo por todas las horas trabajadas en incumplimiento de las secciones 1194 y 1194.2 del Código Laboral, y la Orden Salarial aplicable; **(2)** la falta de pago de salarios adecuados por horas extras en incumplimiento de las secciones 510, 1197 y 1198 del Código Laboral, y la Orden Salarial Aplicable; **(3)** la falta de proporcionar períodos de descanso cumplidos y las primas correspondientes en incumplimiento de la sección 226.7 del Código Laboral y la Orden Salarial Aplicable; **(4)** la falta de proporcionar períodos de comida cumplidos y pagar primas por períodos de comida perdidos en incumplimiento de las secciones 226.7 y 512 del Código Laboral, y la Orden Salarial Aplicable; **(5)** la falta de mantenimiento de registros de empleo precisos en incumplimiento de la sección 1174 del Código Laboral; **(6)** la falta de pago; salarios oportunos durante el empleo en incumplimiento de las secciones 204 y 210 del Código Laboral; **(7)** no pagar todos los salarios adeudados en el momento de la separación en incumplimiento de las secciones 201, 202 y 203 del Código Laboral; **(8)** no reembolsar los gastos comerciales en incumplimiento de las secciones 2802 y 2804 del Código Laboral; **(9)** no proporcionar declaraciones salariales completas y precisas en incumplimiento de las secciones 226 y 226.3 del Código Laboral; y **(10)** prácticas comerciales engañosas, fraudulentas o ilegales basadas en lo anterior en violación de la Ley de Competencia Desleal de California (Código de Neg. y Prof., secciones 17200–17210). A excepción de lo establecido en la siguiente subsección relativa a la Liberación PAGA del Empleado Agraviado, los Miembros Participantes de la Clase no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justos (*FEHA*), seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, indemnización laboral por lesión o enfermedad relacionada con el trabajo (*workers' compensation*) o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de la Clase.

10. Liberación PAGA de los Empleados Agraviados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva y el Demandado haya pagado el Acuerdo Bruto (y los impuestos sobre la nómina por separado), todos los Empleados Agraviados tendrán prohibido hacer valer las reclamaciones PAGA contra el Demandado, independientemente de si se excluyen o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes de la Clase y aquellos que optan por excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva, no pueden demandar, continuar demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas con base en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

Las Liberaciones de los Empleados Agraviados para los Miembros Participantes y No Participantes de la Clase son las siguientes:

Todos los Miembros Participantes de la Clase, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por sanciones PAGA que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos durante el Periodo PAGA establecidos en la Demanda Vigente y la Notificación PAGA, incluidas, por ejemplo, las reclamaciones por: **(1)** falta de pago del salario mínimo por todas las horas trabajadas en violación de las secciones 1194 y 1194.2 del Código Laboral, y la Orden Salarial Aplicable; **(2)** la falta de pago de salarios adecuados por horas extras en violación de las secciones 510, 1197 y 1198 del Código Laboral, y la Orden Salarial Aplicable; **(3)** la falta de proporcionar períodos de descanso cumplidos y las primas perdidas en incumplimiento de la sección 226.7 del Código Laboral y la Orden de Salario Aplicable; **(4)** la falta de proporcionar períodos de comida cumplidos y pagar primas por períodos de comida perdidos en incumplimiento de las secciones 226.7 y 512 del Código Laboral, y la Orden de Salario Aplicable; **(5)** la falta de mantener registros de empleo precisos en incumplimiento de la sección 1174 del Código Laboral; **(6)** la falta de pago de salarios oportunos durante el empleo en incumplimiento de las secciones 204, 210 del Código Laboral; **(7)** no pagar todos los salarios adeudados en el momento de desvinculación laboral en incumplimiento de las secciones 201, 202 y 203 del Código Laboral; **(8)** no reembolsar los gastos comerciales en incumplimiento de las secciones 2802 y 2804 del Código Laboral; **(9)** no proporcionar declaraciones salariales completas y precisas en incumplimiento de las secciones 226 y 226.3 del Código Laboral; y (10) prácticas comerciales engañosas, fraudulentas o ilegales basadas en lo anterior en incumplimiento de la Ley de Competencia Desleal de California (Código de Neg. y Prof., secciones 17200–17210).

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales de la Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de la Clase **(a)** dividiendo el Monto Neto del Acuerdo por la cantidad total de Semanas Laborales del Período de la Clase trabajadas por los Miembros Participantes de la Clase, y **(b)** multiplicando el resultado por la cantidad de Semanas Laborales del Período de la Clase trabajadas por cada Miembro Participante.

2. Pagos Individuales PAGA. El Administrador calculará los Pagos individuales PAGA al **(a)** dividir $5,000.00 entre el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y **(b)** multiplicar el resultado por el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado.

3. Impugnaciones de las Semanas Laborales/Periodos de Pago. El número de Semanas Laborales de la Clase que trabajó durante el Período de la Clase y el número de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, como se registra en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 4 de enero de 2027 para impugnar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le acrediten. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, por correo electrónico o por fax. La Sección 9 de este Aviso muestra la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su impugnación enviando las copias de talones de pago o cualquier otra documentación. El Administrador aceptará el cálculo de las Semanas Laborales y/o Períodos de Pago del Demandado, basado en los registros del Demandado, como preciso, a menos que usted envíe documentación que contenga información contraria. Le sugerimos enviar las copias en lugar de la documentación original ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones en función de su

presentación y de los aportes de los Abogados de la Clase (quienes abogarán en nombre de los Miembros de la Clase Participantes) y de los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva, y no puede apelar ni disputar su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. Miembros Participantes de la Clase. El Administrador enviará, por correo postal de los Estados Unidos, un solo cheque a cada Miembro Participante de la Clase (es decir, a cada Miembro de la Clase que no elija excluirse), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque combinará el Pago Individual de la Clase y el Pago Individual PAGA.

2. Miembros No Participantes de la Clase. El Administrador enviará, por correo postal de los Estados Unidos, un único cheque de Pago PAGA a cada Empleado Agraviado que esté excluido del Acuerdo de Demanda Colectiva (es decir, a cada Miembro No Participante de la Clase).

Su cheque será enviado a la misma dirección que este Aviso. Si cambia su dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, su dirección actual, su número de teléfono y una declaración simple en la que indique que no desea participar en el Acuerdo. Puede enviar su solicitud de exclusión al Administrador por fax, por correo electrónico o por correo postal, como se indica a continuación. El Administrador lo excluirá en base a cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identifique la Demanda como *Douglas Amador v. Ocean Group, Inc.*, Caso No. 24STCV08375, e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. **Debe enviar al Administrador su solicitud de exclusión antes del 4 de enero de 2027, o no será válida.** La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO OBJETO EL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si objetar, es posible que desee ver lo que el Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal para su aprobación. Al menos dieciséis (16) días antes de la Audiencia de Aprobación Final del 17 de febrero de 2027, los Abogados de la Clase y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal **(1)** una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y **(2)** una solicitud de honorarios, gastos de litigio y pagos de servicios (que pueden presentarse como parte de la Moción de Aprobación Final o como parte de una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Pago de Incentivo por Servicios por separado) que indique **(i)** el monto que los Abogados de la Clase solicitan en concepto de honorarios y gastos de litigio; y **(ii)** el monto que el Demandante solicita como Pago de Incentivo por Servicios como Representante de la Clase. Previa solicitud razonable, 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 consultarlos en el sitio web del Administrador (www.apexclassaction.com/26OCGR).

Un Miembro Participante de la Clase que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción Final de Aprobación y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y el Pago por Servicio puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas son demasiado altas o bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 4 de enero de 2027.** Puede enviar su objeción al Administrador por fax, por correo electrónico o por correo postal, como se indica a continuación. Asegúrese de informar al Administrador a qué objeta, por qué lo hace y qué hechos respaldan su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda en su objeción (*Douglas Amador v. Ocean Group, Inc.*, Caso No. 24STCV08375), incluir su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado, y firme. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante de la Clase puede objetar (o pagar a un abogado para que lo haga) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar listo para decirle al Tribunal a qué objeta, por qué lo hace y qué hechos respaldan su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (a continuación) para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Puede, pero no tiene la obligación de asistir a la Audiencia de aprobación final el 17 de febrero de 2027 a las 10:30 a.m., en el Tribunal Superior de Los Ángeles: Departamento 001, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, California 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si concederá la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto se pagará del Monto Bruto del Acuerdo a los Abogados de la Clase, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados de la Clase y a los Abogados del Demandado a comentar antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personal o virtualmente a través de LACourtConnect (https://www.lacourt.org/lacc/). Visite el sitio web del Tribunal para obtener información actualizada.

El Tribunal podría reprogramar esta audiencia. Debe consultar de antemano el sitio web del Administrador, www.apexclassaction.com/26OCGR, o comuníquese con los Abogados de la Clase para verificar la fecha y la hora de esta audiencia.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y el Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en www.apexclassaction.com/26OCGR. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que se detalla a continuación, o si no, consultar el sitio web del Tribunal Superior en http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx) e ingresar el Número de Caso: 24STCV08375. También puede programar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario Judicial del Palacio de Justicia Stanley Mosk llamando al (213) 830-0800.

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

Abogados de la Clase	Abogado del Demandado	Administrador del Acuerdo
Melmed Law Group P.C. Jonathan Melmed, jm@melmedlaw.com Laura Supanich, lms@melmedlaw.com 1801 Century Park East, Suite 850 Los Ángeles, California 90067 Teléfono: (310) 824-3828 Fax: (310) 862-6851	**JACKSON LEWIS P.C.** Jing Tong, Jing.Tong@jacksonlewis.com 725 South Figueroa Street, Suite 2800, Los Ángeles, California 90017 Teléfono: (213) 689-0404 Fax: (213) 689-0430	**Apex Class Action, LLC** support@apexclassaction.com PO Box 54668 Irvine, California 92619 1-800-355-0700 (949) 989-4428

10. ¿QUÉ SUCEDE SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que lo solicite antes de la fecha de vencimiento indicada en el frente del cheque original. Si su cheque ya es nulo, debe consultar el Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador de California para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

Si se muda o cambia su dirección, debe notificar de inmediato al Administrador para asegurarse de recibir su cheque.