Lorelai Ansis v Premier Senior Care Group Corporation
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

Lorelai Ansis v. Premier Senior Care Group Corporation

(Alameda County Superior Court, Case No. 24CV097081)

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 Premier Senior Care Group Corporation ("Defendant") for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee of Defendant, Lorelai Ansis ("Plaintiff"), and seeks payment for (1) unpaid minimum and straight time wages, (2) unpaid overtime, (3) unpaid meal period premiums, (4) unpaid rest break premiums, (5) untimely final wages, (6) inaccurate wage statements, (7) unreimbursed business expenses, and (8) unfair business practices for a class of hourly-paid or non-exempt employees ("Class Members") who worked for Defendant in California during the Class Period from October 23, 2020 through September 17, 2025; and (9) penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all hourly-paid or non-exempt employees who worked for Defendant in California during the PAGA Period from November 19, 2023 through September 17, 2025 ("Aggrieved Employees").

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class Settlement requiring Defendant to fund Individual Class Payments to Class Members, and (2) a PAGA Settlement requiring Defendant to fund the PAGA penalties to pay penalties to Aggrieved Employees and 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 did not work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant's records showing that **you worked «Class_Workweeks» Workweeks** in California during the Class Period and **you worked «PAGA_Pay_Periods» Pay Periods** in California during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks and/or pay periods in California during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

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. 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 in exchange requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant. The Court has not made any determination on the merits of the claims being alleged, all of which are strenuously denied by Defendant.

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

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

(2) **Opt-Out of the Class Settlement**. Y ou can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting a 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 claims for California labor law violations 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 December 17, 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. If you are an Aggrieved Employee and exclude yourself, you will still be paid your Individual PAGA Payment stated above and will remain subject to the release of the Released PAGA Claims (defined below) regardless of whether you submit a request for exclusion.
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement **Written Objections Must be Submitted by December 17, 2026**	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section **7** of this Notice.
You Can Participate in the March 16, 2027, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on March 16, 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/PAGA Pay Periods **Written Challenges Must be Submitted by December 17, 2026**	The amount of your Individual Class Settlement Payment and PAGA Payment (if any) depends on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many PAGA Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA 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 them by December 17, 2026. See Section **4** of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. Plaintiff filed the Action against Defendant. The Action alleges that Defendant violated California law by (1) failing to pay all minimum and straight time wages, (2) failing to pay all overtime wages, (3) failing to provide meal periods, (4) failing to authorize and permit rest periods, (5) failing to timely pay final wages at termination, (6) failing to provide accurate itemized wage statements, (7) failing to indemnify employees for expenditures, and (8) unfair business practices. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Lab. Code, § 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Arrash T. Fattahi and Arman A. Salehi of Wilshire Law Firm ("Class Counsel").

Defendant strongly denies that it has done anything wrong and disputes all the claims in the Action. Specifically, Defendant contends that Plaintiff and the Class Members were, at all times, properly compensated for wages under California law; that Plaintiff and the Class Members were provided with meal and rest periods in compliance with California law; that Defendant did not fail to pay to Class Members any wages allegedly due at the time of their termination; that Defendant complied with California wage statement requirements; that Defendant indemnified employees for any expenditures; that Defendant did not violate California Business and Professions Code section 17200 et seq.; that Defendant is not liable for any of the penalties sought or that could be sought in the Action; and that this Action cannot be maintained as a class or representative action. The Court has not made any determination of the merits of the claims of Plaintiff or the defenses of Defendant. This means there has been no determination that Defendant did not comply with California law and Defendant maintains that it complied with the law at all times.

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

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 and to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. After the mediation, the Parties continued to negotiate a resolution and were ultimately able to agree to settle the matter. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

Accordingly, the Settlement constitutes a compromise of disputed claims and should not be construed as an admission of liability on the part of Defendant, who expressly denies all liability.

Plaintiff and Class Counsel think the Settlement is in the best interest of class members 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 on June 13, 2026, as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing on March 16, 2027, to determine Final Approval.

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

1. Defendant Will Pay $375,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorneys' fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement in two equal installments according to the following payments schedule: (1) the first installment payment of $187,500 shall be made within 30 days of Final Approval of the Settlement; and (2) the second and final installment payment of $187,500 shall be made within 6 months of the first installment payment.

2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:

   A. Up to 35% of the Gross Settlement Amount (currently estimated at $131,250.00) to Class Counsel for attorneys' fees and up to $35,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.

   B. Up to $10,000.00 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class.

   C. Up to $7,055.00 to the Administrator for services administering the Settlement.

   D. Up to $20,000.00 for PAGA Penalties, allocated 65% ($13,000) to the LWDA PAGA Payment and 35% ($7,000) 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 Amount") 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 interest and penalties ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

   Although Plaintiff and Defendant have agreed to these allocations, neither Plaintiff, Defendant, Class Counsel, nor Defense Counsel 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 transmitted to the Court-approved nonprofit organization or foundation, Legal Aid at Work ("*Cy Pres* Recipient"). See Section **10** of this notice for more information.

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 December 17, 2026, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to email, fax, or mail a written and signed Request for Exclusion by December 17, 2026, Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from the Class Member setting forth the 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 claims against Defendant for violations of California's labor laws.

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

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

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

   > For the duration of the Class Period, 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: (1) all claims for failure to pay overtime wages; (2) all claims for failure to pay minimum wages; (3) all claims for failure to provide meal periods, or compensation in lieu thereof; (4) all claims for failure to provide compliant rest periods, or compensation in lieu thereof (5) waiting time penalties; (6) all claims for non-compliant wage statements; (7) failure to timely pay wages; (8) failure to indemnify; and (9) all claims asserted through California Business & Professions Code section 17200, *et seq*. arising out of the Labor Code violations referenced in the Operative Complaint. Except as set forth in Section 5.2 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 Defendant has fully funded 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:

    > For the duration of the PAGA Period, all Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice, including a full release of the following claims: Labor Code §§ 201, 202, 203, 204, 210, 213(d), 226, 226(a), 226.3, 226.6, 226.7, 226(e)(2)(B)(iii), 226(e)(1), 226(f), 510, 1174, 1174(d), 1174.5 , 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2699(f)(2), 2802, 2802(a); IWC Wage Orders, section 7, IWC Wage Orders, section 7(A)(3).

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

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

2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing $7,000.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.

3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated on the first page of this Notice. You have until December 17, 2026, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section **9** of this Notice has the Administrator's contact information.

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

5. HOW WILL I GET PAID?

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

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

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

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

Email, fax, or mail a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Ansis v. Premier Senior Care Group Corporation*, Case No. 24CV097081, 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 December 17, 2026, or it will be invalid.** Section **9** of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the March 16, 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 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/premierseniorcaregroupcorporation or the Court's website, https://www.alameda.courts.ca.gov

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 December 17, 2026**. Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action as *Ansis v. Premier Senior Care Group Corporation*, Case No. 24CV097081, 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 March 16, 2027, at 2:30 p.m., in Department 21 of the Alameda County Superior Court, located at Rene C. Davidson Courthouse. 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. Check the Alameda County Superior 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/premierseniorcaregroupcorporation 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 the Administrator's website www.apexclassaction.com/premierseniorcaregroupcorporation. 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 visiting the Court's online Register of Actions and entering the Alameda County Superior Court Case Number for the Action, Case No. 24CV097081.

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

Class Counsel:		Settlement Administrator:
Arrash T. Fattahi arrash.fattahi@wilshirelawfirm.com Arman A. Salehi arman.salehi@wilshirelawfirm.com John G. Yslas john.yslas@wilshirelawfirm.com	**WILSHIRE LAW FIRM** 660 S. Figueroa Street, Sky Lobby Los Angeles, California 90017 Telephone: (213) 784-3830 Facsimile: (213) 381-9989	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 you do not cash your check by the deadline stated on the check itself, the money will be sent to Legal Aid at Work ("*Cy Pres* Recipient").

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

Lorelai Ansis v. Premier Senior Care Group Corporation
(Tribunal Superior del Condado de Alameda, Caso Número 24CV097081)

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

Es posible que usted sea elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") contra Premier Senior Care Group Corporation ("Demandado") por presuntas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por una exempleada, Lorelai Ansis ("Demandante"), y busca el pago de (1) salarios mínimos y de jornada regular no pagados, (2) horas extras no pagadas, (3) primas de período de comida no pagadas, (4) primas de descanso no pagadas, (5) salarios finales extemporáneos, (6) declaraciones de salario inexactas, (7) gastos comerciales no reembolsados y (8) prácticas comerciales desleales para una clase de empleados pagados por hora o no exentos ("Miembros de la Clase") que trabajaron para el Demandado en California durante el Período de la Clase desde el 23 de octubre de 2020 hasta el 17 de septiembre de 2025; y (9) sanciones bajo la Ley de Abogado General Privado de California ("PAGA") para todos los empleados pagados por hora o no exentos que trabajaron para el Demandado en California durante el Período de PAGA desde el 19 de noviembre de 2023 hasta el 17 de septiembre de 2025 ("Empleados Afectados").

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que exige al Demandado que financie los Pagos Individuales de Clase a los Miembros de la Clase, y (2) un Acuerdo de PAGA que exige al Demandado que financie las sanciones PAGA para pagar a los Empleados Afectados y a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual de Clase será de $«Est_Class_PMT» (menos retención) y se estima que su pago individual de PAGA será $«Est_PAGA_PMT».** Es probable que la cantidad real que reciba varíe y dependa de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual de PAGA, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a dicho pago en virtud del Acuerdo, ya que no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó «Class_Workweeks» semanas laborales** en California durante el Período de Clase y **«PAGA_Pay_Periods» períodos de pago** en California durante el Período de PAGA. Si considera que trabajó más semanas laborales y/o períodos de pago en California durante cualquiera de los dos períodos, puede presentar una reclamación antes de la fecha límite. Consulte la Sección **4** de este Aviso.

El Tribunal ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación definitiva. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que usted lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del mismo se pagará al Demandante y a sus abogados ("Abogados de la Clase"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo y, a cambio, exija a los Miembros de la Clase y a los Empleados Afectados que renuncien a su derecho a presentar ciertas reclamaciones contra el Demandado. El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de las alegaciones presentadas, que el Demandado niega enérgicamente.

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

(1) **No haga nada.** No es necesario que haga nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de Clase y/o uno de PAGA. Sin embargo, como Miembro de Clase Participante, renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales del Período de Clase y sanciones del Período de PAGA contra el Demandado.

(2) **Exclusión del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (no participar) presentando una Solicitud de Exclusión o notificándoselo al Administrador por escrito. Si decide no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase. Sin embargo, usted conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones del Período de Clase por violaciones de la ley laboral de California contra el Demandado y, si usted es un Empleado Afectado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual de PAGA. No se puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo.

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

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo.	Si no hace nada, será un Miembro de Clase Participante, con derecho a un Pago Individual de Clase y a uno de PAGA (si corresponde). A cambio, usted renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales contra el Demandado que estén cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el Acuerdo de PAGA. **La fecha límite para excluirse es el 17 de diciembre de 2026.**	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, pasará a ser un Miembro de Clase No Participante y ya no podrá optar al pago individual de la misma. Los Miembros de Clase No Participantes no podrán oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la Sección **6** de este Aviso. No se puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. Si usted es un Empleado Afectado y se excluye, seguirá recibiendo el Pago Individual de PAGA mencionado anteriormente y seguirá sujeto a la liberación de las Reclamaciones Liberadas de PAGA (definidas a continuación), independientemente de si presenta una solicitud de exclusión.

Los Miembros de Clase Participantes pueden oponerse al Acuerdo Colectivo, pero no al Acuerdo de PAGA. **Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 17 de diciembre de 2026.**	Todos los Miembros de la Clase que no opten por no participar ("Miembros de Clase Participantes") pueden oponerse a cualquier aspecto. La decisión del Tribunal sobre si finalmente aprobar el Acuerdo incluirá determinar 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, pero cada dólar pagado reduce el monto total pagado a los Miembros de Clase Participantes. Puede oponerse a las cantidades solicitadas si considera que son irrazonables. Véase la Sección **7** de este Aviso.
Usted puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 16 de marzo de 2027	La Audiencia de Aprobación Final está programada para el 16 de marzo de 2027. No es necesario que asista, pero tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros de Clase Participantes podrán oponerse verbalmente al Acuerdo en esta audiencia. Consulte la Sección **8** de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas laborales/Períodos de pago de PAGA. **Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 17 de diciembre de 2026.**	El monto de su Pago Individual del Acuerdo y Pago de PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período de Clase y cuántos Períodos de Pago de PAGA trabajó al menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. El número que usted trabajó, según los registros del Demandado, se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del 17 de diciembre de 2026. Véase la Sección **4** de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

El Demandante es un exempleado del Demandado e interpuso la demanda contra el Demandado. La Demanda alega que el Demandado violó la ley de California al (1) no pagar todos los salarios mínimos y de tiempo normal, (2) no pagar todos los salarios de horas extras, (3) no proporcionar períodos de comida, (4) no autorizar y permitir períodos de descanso, (5) no pagar oportunamente los salarios finales al momento de la terminación, (6) no proporcionar estados de cuenta de salarios detallados precisos, (7) no indemnizar a los empleados por los gastos y (8) prácticas comerciales desleales. Basándose en las mismas alegaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación por sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (Cod. Laboral, § 2698, et seq.) ("PAGA"). El Demandante está representado por los abogados Arrash T. Fattahi y Arman A. Salehi de la firma legal Wilshire Law Firm ("Abogados de la Clase").

El Demandado niega rotundamente haber cometido irregularidad alguna y refuta todas las alegaciones formuladas en la Demanda. Específicamente, el Demandado sostiene que el Demandante y los Miembros de la Clase fueron, en todo momento, debidamente compensados por salarios de conformidad con la ley de California; que al Demandante y a los Miembros de la Clase se les proporcionaron períodos de comida y descanso de conformidad con la ley de California; que el Demandado no dejó de pagar a los Miembros de la Clase ningún salario supuestamente adeudado al momento de su terminación; que el Demandado cumplió con los requisitos de la declaración de salarios de California; que el Demandado indemnizó a los empleados por cualquier gasto; que el Demandado no violó la sección 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California; que el Demandado no es responsable de ninguna de las sanciones solicitadas o que podrían solicitarse en la Demanda; y que esta Acción no puede mantenerse como una acción colectiva o representativa. El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de las reclamaciones del Demandante ni sobre las defensas del Demandado. Esto significa que no se ha determinado que el Demandado no haya cumplido con la ley de California y el Demandado sostiene que cumplió con la ley en todo momento.

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

El Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo del asunto. Mientras tanto, ambas partes contrataron a un mediador neutral y experimentado en un esfuerzo por resolver la Demanda mediante la negociación y para poner fin al caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Tras la mediación, las Partes continuaron negociando una solución y finalmente lograron llegar a un acuerdo para resolver el asunto. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte sentencia para poner fin a la Demanda y hacer cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de conciliación sujeta a la aprobación final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto es una solución de compromiso para las reclamaciones en disputa. Al conciliar, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce la validez de ninguna de las reclamaciones.

En consecuencia, el Acuerdo constituye una transacción de reclamaciones controvertidas y no debe interpretarse como una admisión de responsabilidad por parte del Demandado, quien niega expresamente toda responsabilidad.

El Demandante y los Abogados de la Clase creen que el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Clase porque: (1) el Demandado ha accedido a pagar una cantidad justa, razonable y adecuada considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) es en el mejor interés de los Miembros de la Clase y de los Empleados Afectados.

El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto el 13 de junio de 2026, por considerarlo justo, razonable y adecuado, autorizó este aviso y programó una audiencia para el 16 de marzo de 2027 para determinar la aprobación final.

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

1. El Demandado pagará $375,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). Y ha accedido a depositar este monto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para efectuar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago por Servicio del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los Abogados de la Clase, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, el Demandado financiará el Acuerdo Bruto mediante dos pagos iguales, de acuerdo con el siguiente calendario de pagos: (1) el primer pago de $187,500.00 se realizará dentro de los 30 días posteriores a la Aprobación Final del Acuerdo; y (2) el segundo y último pago de $187,500.00 se realizará dentro de los 6 meses posteriores al primer

pago.

2. Deducciones aprobadas del 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 Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en dicha audiencia:

   A. Hasta el 35% del Monto Bruto del Acuerdo (actualmente estimado en $131,250.00) para los Abogados de la Clase, en concepto de honorarios, y hasta $35,000.00 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, han trabajado e incurrido en gastos relacionados con la Demanda sin recibir remuneración alguna.

   B. Hasta $10,000.00 como Compensación para el Representante de la Clase por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de la Clase y representar a la misma.

   C. Hasta $7,055.00 para el Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.

   D. Hasta $20,000.00 para Sanciones PAGA, asignados el 65% ($13,000) al Pago de PAGA de LWDA y el 35% ($7,000) para Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Afectados, según sus Períodos de Pago del Período de PAGA.

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

3. Acuerdo Neto distribuido entre los Miembros de la Clase. Tras realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Monto Neto del Acuerdo") mediante Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participantes en función de sus Semanas Laborales de la Clase.

4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros de la Clase. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual de Clase a salarios imponibles ("Parte Salarial") y el 80% a intereses y sanciones ("Parte No Salarial"). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que le correspondan, relativos a la Parte Salarial. Los Pagos Individuales de PAGA se consideran sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador informará sobre los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Clase en los formularios 1099 del IRS.

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

5. Cobrar los cheques de pago con prontitud. En el frente de cada cheque emitido para Pagos Individuales de Clase y de PAGA se mostrará la fecha de vencimiento. Si no cobra su cheque antes de la fecha de anulación, este será transferido a la organización o fundación sin fines de lucro aprobada por el Tribunal, el Beneficiario Legal Aid at Work ("*Cy Pres*"). Consulte la Sección **10** de este aviso para obtener más información.

6. Solicitudes de exclusión del Acuerdo Colectivo. Se le considerará un Miembro de Clase Participante, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique, a más tardar el 17 de diciembre de 2026, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar por correo electrónico, fax o por correo postal una Solicitud de Exclusión escrita y firmada antes del 17 de diciembre de 2026, Fecha Límite de Respuesta. La solicitud deberá ser una carta del Miembro de la Clase en la que consten su nombre, dirección actual, número de teléfono y una simple declaración en la que manifieste su deseo de excluirse del Acuerdo. Los Miembros de Clase Excluidos (es decir, los Miembros de Clase No Participantes) no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero conservarán su derecho a presentar reclamaciones personales contra el Demandado por violaciones de las leyes laborales de California.

   No puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros de Clase No Participantes) seguirán teniendo derecho a los Pagos Individuales de PAGA y deberán renunciar a su derecho a presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado basadas en los hechos del Período de PAGA alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el Tribunal deniega su aprobación definitiva. 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 ambos casos, el Acuerdo será nulo: el Demandado no pagará ninguna cantidad de dinero y los Miembros de la Clase no liberarán ninguna reclamación contra el Demandado.

8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, APEX Class Action Administration (el "Administrador"), para que envíe este Aviso, calcule y realice los pagos y tramite las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también decidirá sobre las impugnaciones de los Miembros de la Clase, enviará y reenviará por correo los cheques de liquidación y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección **9** de este Aviso.

9. Liberación de los Miembros de Clase Participantes. Una vez que la Sentencia sea firme y el Demandado haya financiado íntegramente el Acuerdo Bruto y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros de Clase Participantes no podrán presentar legalmente ninguna de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por no participar excluyéndose válidamente del Acuerdo Colectivo, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de Clase y sanciones de PAGA basadas en los hechos del Período de PAGA, como se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

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

   Durante la vigencia del Período de Clase, todos los Miembros de Clase Participantes, en nombre propio y 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, con base en los hechos

establecidos en la Denuncia Operativa, incluyendo: (1) todas las reclamaciones por falta de pago de salarios por horas extras; (2) todas las reclamaciones por falta de pago de salarios mínimos; (3) todas las reclamaciones por falta de provisión de períodos de comida, o compensación en lugar de los mismos; (4) todas las reclamaciones por falta de provisión de períodos de descanso conformes, o compensación en lugar de los mismos; (5) sanciones por tiempo de espera; (6) todas las reclamaciones por declaraciones de salarios no conformes; (7) falta de pago oportuno de salarios; (8) falta de indemnización; y (9) todas las reclamaciones presentadas a través de la sección 17200 *y siguientes* del Código de Negocios y Profesiones de California que surjan de las violaciones del Código Laboral a las que se hace referencia en la Denuncia Operativa. Salvo lo estipulado en la Sección 5.2 del Acuerdo, los Miembros de Clase Participantes no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo Justo y Vivienda, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de Clase.

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

    Las liberaciones de los Empleados Afectados, tanto para los Miembros Participantes como para los No Participantes de Clase, son las siguientes:

    Durante la vigencia del Período de PAGA, se considera que todos los Empleados Afectados liberan, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, anteriores y actuales, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por sanciones de PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos establecidos en la Denuncia Operativa y el Aviso de PAGA, incluyendo una liberación total de las siguientes reclamaciones: Código Laboral §§ 201, 202, 203, 204, 210, 213(d), 226, 226(a), 226.3, 226.6, 226.7, 226(e)(2)(B)(iii), 226(e)(1), 226(f), 510, 1174, 1174(d), 1174.5, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2699(f)(2), 2802, 2802(a); Órdenes salariales de la IWC, sección 7, Órdenes salariales de la CBI, sección 7(A)(3).

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

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

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

3. Impugnaciones de la Semana laboral/Período de pago. El número de Semanas Laborales de la Clase que usted trabajó durante el Período de Clase y el de Períodos de Pago de PAGA que usted trabajó durante el Período de PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 17 de diciembre de 2026 para impugnar el número que se le ha acreditado. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o por fax. La sección **9** de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

    Para respaldar su impugnación, debe enviar copias de sus talones de pago u otros documentos que acrediten su solvencia. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago del Demandado basado en sus registros, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de los originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador las resolverá con base en su presentación y en la información proporcionada por los Abogados de la Clase (quienes abogarán en nombre de los Miembros de Clase Participantes) y por el abogado del Demandado. La decisión del Administradores definitiva y no se puede apelar ni impugnar de ninguna otra forma su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. Miembros de Clase Participantes. El Administrador enviará, por correo postal, un cheque único a cada Miembro de Clase Participante (es decir, a cada Miembro de la Clase que no opte por no participar), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Afectados. El cheque único combinará el Pago Individual de Clase y el de PAGA.

2. Miembros de Clase No Participantes. El Administrador enviará, por correo postal, un único cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Afectado que opte por no participar (es decir, a cada Miembro de Clase No Participante).

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

6. ¿CÓMO EXCLUIRSE DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe por correo electrónico, fax o por correo postal una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una simple declaración de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en función de cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como *"Ansis v. Premier Senior Care Group Corporation*", Caso Número 24CV097081, e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de Seguro Social para fines de verificación). Debes hacer la solicitud de forma personal ya que si otra persona la realiza por usted, no será válida. **El Administrador debe recibir su solicitud para ser excluido a más tardar el 17 de diciembre de 2026, o no será válida.** La sección **9** del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO OPONERSE AL ACUERDO?

Únicamente los Miembros de Clase Participantes tienen derecho a oponerse. Antes de decidir si presenta una objeción, es posible que desee ver qué solicitan el Demandante y el Demandado al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días judiciales antes de la 16 de marzo de 2027 Audiencia de aprobación final, 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 Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Compensación por Servicios que indique (i) la cantidad que los Abogados de la Clase solicitan para honorarios y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita como Compensación por Servicios como 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 consultarlos en el sitio web del Administrador, www.apexclassaction.com/premierseniorcaregroupcorporation, o en el del Tribunal, https://www.alameda.courts.ca.gov

Un Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la de Honorarios, Gastos de Litigio y Compensación por Servicios puede objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas son irrazonables. **Fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 17 de diciembre de 2026.** Asegúrese de indicarle al Administrador a qué se opone, por qué y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como *"Ansis v. Premier Senior Care Group Corporation"*, Caso Número 24CV097081, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firme la objeción. La sección **9** de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

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

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

Puede, pero no tienes que asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 16 de marzo de 2027 a las 2:30 p.m. en el Departamento 21 del Tribunal Superior del Condado de Alameda, ubicado en Rene C. Davidson Courthouse. El juez decidirá si otorga la aprobación final del Acuerdo y qué parte del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados de la Clase, al Demandante y al Administrador. El Tribunal solicitará comentarios de los objetores, los Abogados de la Clase y de los abogados de la Defensa antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) tanto en persona como de forma virtual. Consulte el sitio web del Tribunal Superior del Condado de Alameda para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal reprograme esta audiencia. Debe consultar el sitio web del Administrador, www.apexclassaction.com/premierseniorcaregroupcorporation, con antelación o ponerse en contacto con los Abogados de la Clase para verificar la fecha y la hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo detalla todo lo que el Demandado y el Demandante se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento es ir a el sitio web del Administrador, www.apexclassaction.com/premierseniorcaregroupcorporation. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que figura a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior, visitando el Registro de Demandas en línea e ingresando el número de caso de la Demanda, que es 24CV097081.

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

Abogados de la Clase:		Administrador del Acuerdo:
Arrash T. Fattahi arrash.fattahi@wilshirelawfirm.com Arman A. Salehi arman.salehi@wilshirelawfirm.com John G. Yslas john.yslas@wilshirelawfirm.com	**WILSHIRE LAW FIRM** 660 S. Figueroa Street, Sky Lobby Los Ángeles, California 90017 Teléfono: (213) 784-3830 Fax: (213) 381-9989	Nombre de la Compañía: APEX Class Action, LLC Correo electrónico: support@apexclassaction.com Dirección postal: PO Box 54668, Irvine, CA 92619 Teléfono: 1-800-355-0700 Número de fax: (949) 989-4428

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

Si pierde o extravía su cheque antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de vencimiento que figura en el cheque original. Si no cobra su cheque antes de la fecha límite indicada en el mismo, el dinero se enviará el Beneficiario Legal Aid at Work ("*Cy Pres*").

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador si se muda o cambia su dirección por cualquier otro motivo.