

Justin F. Marquez (SBN 262417)
justin@wilshirelawfirm.com
Benjamin H. Haber (SBN 315664)
benjamin@wilshirelawfirm.com
WILSHIRE LAW FIRM
3055 Wilshire Blvd., 12th Floor
Los Angeles, California 90010
Telephone: (213) 381-9988
Facsimile: (213) 381-9989

Attorneys for Plaintiff

**SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES – SPRING STREET COURTHOUSE**

MARISELA MEZA, individually, and on behalf
of all others similarly situated,

Plaintiffs,

v.

ARGUS MANAGEMENT COMPANY, LLC, a
California Limited Liability Company;
PROHEALTH PARTNERS, A MEDICAL
GROUP, INC., a California corporation; and
DOES 1 through 10, inclusive

Defendants.

Case No.: 21STCV31612

**DECLARATION OF MADELY NAVA OF
APEX CLASS ACTION, LLC, IN SUPPORT
OF MOTION FOR FINAL APPROVAL OF
CLASS ACTION SETTLEMENT**

Date: May 2, 2024
Time: 9:00 a.m.
Dept.: 9
Judge: Hon. Yvette M. Palazuelos

1 I, Madely Nava, declare as follows:

2 1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a Case Manager
3 for Apex Class Action, LLC, (hereinafter referred to as “Apex”), the professional settlement services
4 provider who has been retained by the Parties’ Counsel and subsequently appointed by the Court to
5 serve as the Settlement Administrator for the above captioned *Meza v. Argus Management Company,*
6 *LLC et al.* matter. On behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue this declaration.
7 I am personally acquainted with the information contained herein, and in the event of being summoned
8 to provide testimony, I am fully capable and willing to provide competent testimony regarding these
9 facts.

10 2. Apex Class Action’s team has been directly involved with class action administration for a
11 combined 15 years and has successfully managed numerous class action cases during that time. Our team
12 comprises experienced professionals with extensive knowledge of class action settlement administration.
13 In addition, Apex Class Action has the necessary technology and infrastructure to efficiently manage large-
14 scale class action cases. We utilize state-of-the-art software and systems to ensure that all aspects of the
15 administration process are executed accurately and efficiently.

16 3. Apex was engaged by the Parties’ Counsel and subsequently approved and appointed by the
17 Court to provide notification services and claims administration, pursuant to the terms of the Settlement,
18 in the above-referenced Action. The responsibilities undertaken thus far, as well as those to be fulfilled
19 following the granting of Final Approval of the Settlement, include: (a) printing and mailing the *Court*
20 *Approved Notice of Class Action Settlement and Hearing Date for Final Court Approval*, in English and
21 Spanish (referred to as “Notice Packet”); (b) receiving and processing requests for exclusion; (c)
22 resolving disputes among Settlement Class Members regarding the number of workweeks recorded by
23 Defendants during the Class Period, as stated on their individualized Class Notice.; (d) calculating
24 individual settlement award amounts; (e) processing and mailing settlement award checks; (f) handling
25 tax withholdings as required by the Settlement and the law; (g) preparing, issuing and filing tax returns
26 and other applicable tax forms; (h) managing the distribution of any unclaimed funds pursuant to the
27 terms of the Settlement; and (i) undertaking additional tasks as mutually agreed upon by the Parties or
28 as ordered by the Court for Apex to perform.

1 4. On December 22, 2023, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content
2 for the Notice Packet. Apex then generated a draft of the formatted Notice Packet, which received
3 approval from the Parties' Counsel before being mailed.

4 5. On December 22, 2023, Counsel for the Defendants provided Apex with the class data file,
5 comprising the names, social security numbers, last known mailing addresses, and the total number of
6 relevant workweeks worked by each Settlement Class Member. The data file was successfully uploaded
7 to our database, where it underwent a thorough review to identify any duplicates or potential
8 inconsistencies. The Class List consisted of a total of 1,449 individuals.

9 6. In preparation for the mailing process, all 1,449 names and addresses listed in the Class List
10 underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database
11 maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the
12 accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the Notice
13 Packet. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If
14 an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Notice Packet.
15 However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address
16 provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice Packet.

17 7. On January 11, 2024, The Notice Packet was sent to all 1,449 individuals listed in the Class List
18 using U.S First Class Mail. A copy of the mailed Notice Packet is attached hereto as **Exhibit A**.

19 8. On February 5, 2024, Defense Counsel notified Plaintiff's Counsel and Apex that 18 individuals
20 were inadvertently omitted from the Class List but should be included as part of the class. Consequently,
21 the new class size is now 1,467 members.

22 9. On February 16, 2024, The Notice Packet was sent to the 18 additional individuals using U.S
23 First Class Mail.

24 10. As of the date of this declaration, our office has received 80 returned Notice Packets as
25 undeliverable. Of the 80 returned Notice Packets, none were returned with a forwarding address.
26 Therefore, Apex conducted a computerized skip trace on the 80 returned Notice Packets in order to
27 acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Notice Packet. This skip trace effort resulted
28

1 in obtaining 39 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Notice Packets via U.S First
2 Class Mail.

3 11. As of the date of this declaration, there have been 39 Notice Packets re-mailed as a result of
4 Apex's skip-tracing efforts.

5 12. As of the date of this declaration, 41 Notice Packets have been considered undeliverable as no
6 updated address was found despite conducting skip tracing.

7 13. As of the date of this declaration, Apex has not received any requests for exclusion. The deadline
8 for submitting a request for exclusion from the Settlement was February 26, 2024, and April 1, 2024, for
9 18 additional class members.

10 14. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
11 deadline for submitting a written objection to the Settlement was February 26, 2024, and April 1, 2024,
12 for 18 additional class members.

13 15. As of the date of this declaration, Apex will report 1,467 Participating Class Members,
14 constituting 100% of the total 1,467 Settlement Class Members.

15 16. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period
16 is 111,205. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be
17 \$1,061,666.67 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees (\$583,333.33), the amount
18 requested for litigation costs and expenses (\$25,000.00), the requested Class Representative Service
19 Payment (\$10,000.00), the requested Settlement Administration Costs (\$20,000.00), and the PAGA
20 Payment (\$50,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$1,750,000.00).

21 17. The *highest* Individual Settlement Amount to a Participating Class Member is currently estimated
22 to be approximately \$2,778.16, the *average* Individual Settlement Amount is currently estimated to be
23 approximately \$723.70, and the *lowest* Individual Settlement Amount is currently estimated to be
24 approximately \$9.55. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

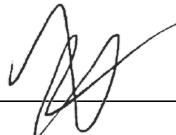
25 18. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$12,500.00) will be allocated to
26 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved Employees
27 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 838 Aggrieved Employees who worked a total of
28 35,290 weeks during the PAGA Period.

1 19. The *highest* individual PAGA share to an Aggrieved Employee is approximately \$29.05 and the
2 *average* individual PAGA share is approximately \$14.92.

3 20. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
4 and anticipated expenses, amount to \$20,000.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
5 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,
6 handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed
7 upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

8 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
9 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 2nd day of April 2024,
10 in Irvine, California.

11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28



MADELY NAVA

Exhibit A

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

Meza v. Argus Management Company, LLC et al.
(Los Angeles Superior Court, Case No. 21STCV31612)

***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 Argus Management Company, LLC and ProHealth Partners, a Medical Group (collectively; “Argus and ProHealth”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee Marisela Meza (“Plaintiff”) and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly employees (“Class Members”) who worked for Argus during the Class Period (August 26, 2017 to March 23, 2023); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all hourly employees who worked for Argus during the PAGA Period (August 26, 2021 to March 23, 2023) (“Aggrieved Employees”).

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

Based on Argus and ProHealth’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 Argus and ProHealth’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 Argus and ProHealth’s records showing that **you worked «Class_weeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Weeks» workweeks** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks during either 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 Argus and ProHealth to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Argus and ProHealth.

If you worked for Argus and ProHealth 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 Argus and ProHealth.
- (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 Argus and ProHealth, 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.

Argus and ProHealth 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 Argus and ProHealth that are covered by this Settlement (Released Claims).
---	--

Apex ID: «Apex_ID»

You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is February 26, 2024	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. Argus and ProHealth 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 February 26, 2024	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 May 2, 2024, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on May 2, 2024. 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 February 26, 2024	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend 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 Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Argus Medical and ProHealth's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by February 26, 2024. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee. The Action accuses Argus and ProHealth of Failure to Pay Minimum and Straight Time Wages, Failure to Pay Overtime Wages, Failure to Provide Meal Periods, Failure to Authorize and Permit Rest Periods, Failure to Timely Pay Final Wages at Termination, Failure to Provide Accurate Itemized Wage Statements, Failure to Indemnify Employees for Expenditures, and Unfair Business Practices. 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: Justin Marquez, Benjamin Haber, and Arrash Fattahi of Wilshire Law Firm, PLC ("Class Counsel.")

Argus and ProHealth strongly deny violating any laws or failing to pay any wages and contend 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 Argus and ProHealth or Plaintiff is correct on the merits. Plaintiff and Argus and ProHealth participated in a mediation conducted by an experienced, neutral mediator to resolve the Action by negotiating an to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a 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 Argus and ProHealth 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, Argus and ProHealth 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) Argus and ProHealth have agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees.

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. Argus and ProHealth Will Pay \$1,750,000 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, Argus Medical and ProHealth will fund the Gross Settlement not more than 14 days after the Judgment entered by the Court become 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 \$583,333.33 (33 1/3% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$25,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$10,000 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 \$20,000 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$50,000 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 Argus and ProHealth are asking the Court to approve an allocation of 25% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 75% to interest and penalties ("Non-Wage Portion."). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Argus and ProHealth will separately pay employer payroll taxes they owe 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 Argus and ProHealth 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 is 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 February 26, 2024, 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 February 26, 2024, 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 Argus and ProHealth.

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 Argus and ProHealth based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Argus and ProHealth have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Argus and ProHealth will not pay any money and Class Members will not release any claims against Argus and ProHealth.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action (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 Argus and ProHealth have fully funded the Gross Settlement, 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 Argus and ProHealth 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 (i) all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint, including any and all claims involving any recovery of unpaid minimum wages and unpaid overtime (Cal. Lab. Code §§ 204, 1194, 1194.2, 1197, 1198), failure to provide meal and rest periods (Cal. Lab. Code §§ 226.7, 512), failure to provide accurate wage statements (Cal. Lab. Code § 226), failure to pay all wages due at separation (Cal. Lab. Code §§ 201-203), failure to reimburse business expenses (Cal. Lab. Code § 2802), and violation of Unfair Business Practices (Cal. Bus. & Prof. Code §§ 17200, et seq.) Except as set forth in Section 6.3 of the Settlement 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 Argus and ProHealth have paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Argus and ProHealth, 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 Argus and ProHealth or their 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 Participating and Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees, the State of California and the LWDA 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 any and all claims involving any alleged failure to pay minimum wages or overtime, failure to provide meal and rest periods, failure to provide accurate wage statements, failure to pay all wages due at separation, and failure to reimburse business expenses, including Labor Code sections 201, 202, 203, 210, 216, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 245-248.5, 256, 432, 432.5, 432.7, 510, 512, 558, 558.1,

1024.5, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2699, 2699.3, 2802, 2810.5 during the PAGA Period. Aggrieved Employees only release these claims for the duration of the PAGA Period.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of 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 \$12,500 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 Argus and ProHealth's records, are stated in the first page of this Notice. You have until February 26, 2024, 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 Argus and ProHealth's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Argus and ProHealth'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 Argus and ProHealth'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. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as Meza v. Argus Management and ProHealth Partners, 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 February 26, 2024, 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 Argus and ProHealth are asking the Court to approve. At least 16 court days before the May 2, 2024, 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 or the Court's website, both of which are listed below in Section 9 of this Notice.

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 February 26, 2024.** 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 [Meza v. Argus Management and ProHealth Partners, Case No. 21STCV31612] and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Argus and ProHealth 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 May 2, 2024, at 10:00 a.m. in Department 9 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 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 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 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/argus 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 Argus and ProHealth and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to Apex Class Action's website at www.apexclassaction.com/argus. 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. 21STCV31612. 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:

Justin F. Marquez, Esq.
justin@wilshirelawfirm.com
Benjamin H. Haber, Esq.
benjamin@wilshirelawfirm.com
WILSHIRE LAW FIRM
3055 Wilshire Blvd., 12th Floor
Los Angeles, California 90010
Telephone: (213) 784-3830

Settlement Administrator:

Apex Class Action
info@apexclassaction.com
P.O. Box 54668,
Irvine, CA 92619
Telephone: 1-800-355-0700
Fax: (949) 878-3536

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

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

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

Meza Vs. Argus Management Company, LLC y et al.
(Tribunal Superior de Los Ángeles, Caso No. 21STCV31612)

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo detenidamente!
No es correo basura, spam, publicidad ni solicitud de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Acción”) contra Argus Management Company, LLC y ProHealth Partners, a Medical Group (colectivamente; “Argus y ProHealth”) por supuestas violaciones de salarios y horarios. La Acción fue presentada por una ex empleada, Marisela Meza (“Demandante”) y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para un grupo de empleados por horas (“Miembros del Grupo”) que trabajaron para Argus durante el Período del Grupo (26 de agosto de 2017 al 23 de marzo de 2023); y (2) sanciones en virtud de la Ley del Fiscal General Privado de California (“PAGA”) para todos los empleados por horas que trabajaron para Argus durante el Período PAGA (26 de agosto de 2021 al 23 de marzo de 2023) (“Empleados Agraviados”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que Argus y ProHealth financien los Pagos Individuales del Grupo, y (2) un Acuerdo PAGA que requiere que Argus financie los Pagos Individuales PAGA y pague multas a la Agencia de Desarrollo del Trabajo y la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Según los registros de Argus y ProHealth, y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual del Grupo será de \$«Est_Class_PMT» (menos retención) y su Pago Individual PAGA se estima de \$«Est_PAGA_PMT»**. La cantidad real que puede recibir probablemente será diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual PAGA, entonces, según los registros de Argus y ProHealth, usted no es elegible para un Pago Individual PAGA según el Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de Argus y ProHealth que muestran que usted **trabajó «Class_weeks» semanas laborales** durante el Período del Grupo y **trabajó «PAGA_Weeks» semanas laborales** durante el Período PAGA. Si usted cree que trabajó más semanas laborales durante cualquiera de los períodos, 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. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final. Sus derechos legales se ven afectados ya sea que usted actúe o no. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y comprendido atentamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba finalmente el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará al Demandante y a sus abogados (“Abogados del Grupo”). El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que exija a Argus y ProHealth realizar pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros del Grupo y a los Empleados Agraviados que renuncien a sus derechos de hacer valer ciertos reclamos contra Argus y ProHealth.

Si usted trabajó para Argus y ProHealth durante el Período del Grupo y/o el Período PAGA, tiene dos opciones básicas según el Acuerdo:

- (3) **Hacer Nada.** Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual del Grupo y/o un Pago Individual PAGA. Sin embargo, como Miembro Participante del Grupo, usted renunciará a su derecho a hacer valer reclamos salariales del Período del Grupo y reclamos de multas del Período PAGA contra Argus y ProHealth.
- (4) **Exclusión Voluntaria del Acuerdo Colectivo.** Usted puede excluirse del Acuerdo Colectivo (optar por no participar) presentando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificándolo al Administrador por escrito. Si usted opta por no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Individual del Grupo. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período del Grupo contra Argus y ProHealth y, si es un Empleado Agraviado, seguir siendo elegible para un Pago Individual PAGA. Usted No puede optar por no participar en la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

Argus y ProHealth no tomarán represalias contra usted por ninguna acción que tome con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

Usted no tiene que hacer nada para participar en el acuerdo	Si no hace nada, usted será un Miembro Participante del Grupo, elegible para un Pago Individual del Grupo y un Pago Individual PAGA (si corresponde). A cambio, usted
--	---

	renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra Argus y ProHealth que están cubiertos por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Usted puede optar por no participar (Excluirse) en el Acuerdo Colectivo, pero no en el Acuerdo PAGA	Si usted no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo enviando una Solicitud de Exclusión por escrito al Administrador. Una vez excluido, usted será un Miembro No Participante del Grupo y ya no será elegible para un Pago Individual del Grupo. Los Miembros No Participantes del Grupo no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso.
La fecha límite de exclusión es el 26 de febrero de 2024	Usted no puede optar por no participar en la parte PAGA del Acuerdo propuesto. Argus y ProHealth deben pagar Pagos Individuales PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).
Los Miembros Participantes del Grupo pueden Objetar el Acuerdo Colectivo, pero no el Acuerdo PAGA Las Objeciones por escrito deben presentarse antes del 26 de febrero de 2024	Todos los Miembros del Grupo que no opten por excluirse (“Miembros Participantes del Grupo”) pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Grupo y al Demandante que iniciaron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados del Grupo y al Demandante reduce el monto total pagado a los Miembros Participantes del Grupo. Usted puede objetar los montos solicitados por los Abogados del Grupo o el Demandante si cree que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Usted puede participar en la Audiencia de Aprobación final el 2 de mayo de 2024	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 2 de mayo de 2024. No es necesario que usted asista, pero sí tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes del Grupo pueden objetar verbalmente el Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Usted puede Impugnar el cálculo de sus Semanas Laborales/Períodos de Pago Las Impugnaciones por escrito deben enviarse antes del 26 de febrero de 2024	El monto de su Pago Individual del Grupo y Pago PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período del Grupo y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período del Grupo y el número de Períodos de Pago del Período PAGA que trabajó de acuerdo con los registros de Argus Medical y ProHealth se indican en la primera página de este Aviso. Si usted no está de acuerdo con alguno de estos números, deberá impugnarlo antes del 26 de febrero de febrero de 2024. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

12. ¿DE QUÉ SE TRATA LA ACCIÓN?

La Demandante es una empleada. La Acción acusa a Argus y ProHealth de no pagar salarios mínimos y regulares, no pagar salarios por horas extras, no proporcionar períodos para comer, no autorizar ni permitir períodos de descanso, no pagar puntualmente los salarios finales al momento del despido, no proporcionar información detallada y precisa de salarios, falta de indemnización a los empleados por gastos y prácticas comerciales desleales. Con base en los mismos reclamos, el demandante también ha presentado un reclamo por sanciones civiles bajo la Ley del Fiscal General Privado de California (Código Laboral §§ 2698, et seq.) (“PAGA”). La Demandante está representada por abogados en la demanda: Justin Marquez, Benjamin Haber y Arrash Fattahi de Wilshire Law Firm, PLC (“Abogados del Grupo”).

Argus y ProHealth niegan rotundamente haber violado alguna ley o no haber pagado ningún salario y afirman que cumplió con todas las leyes aplicables.

13. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA ACCIÓN SE HA RESUELTO?

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si Argus y ProHealth o la Demandante tienen razón en cuanto a los méritos del caso. La Demandante y Argus y ProHealth participaron en una mediación realizada por un mediador neutral y experimentado para resolver la Acción negociando y terminando el caso mediante un acuerdo (resolver el caso) 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 emita un fallo que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, la Demandante, Argus y ProHealth han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de reclamaciones en

disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, Argus y ProHealth no admiten ninguna violación ni concede el mérito de ninguna reclamación.

La Demandante y los Abogados del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es un buen acuerdo para usted porque creen que: (1) Argus y ProHealth han acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo redunda en beneficio de los Miembros del Grupo 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.

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

11. Argus y ProHealth Pagarán \$1,750,000 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). El Demandado acordó depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales del Grupo, los Pagos Individuales PAGA, el Pago por Servicios del Representante del Grupo, los honorarios y gastos de los Abogados del Grupo, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Desarrollo del Trabajo y la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, Argus Medical y ProHealth financiarán el Acuerdo Bruto no más de 14 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal emita la Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes del Grupo objetan el Acuerdo propuesto o se apela la Sentencia.
12. Deducciones Aprobadas por el Tribunal del Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:
 - A. Hasta \$583,333.33 (33 1/3% del Acuerdo Bruto) para los Abogados del Grupo por honorarios de abogados y hasta \$25,000 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido en gastos por la Acción sin pago.
 - B. Hasta \$10,000 como Pago por Servicios del Representante del Grupo a la Demandante por presentar la Acción, trabajar con los Abogados del Grupo y representar al Grupo. Un Pago por Servicios del Representante del Grupo será el único dinero que recibirá la Demandante, además del Pago Individual del Grupo de la Demandante y cualquier Pago Individual PAGA.
 - C. Hasta \$20,000 para el Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
 - D. Hasta \$50,000 para sanciones PAGA, asignando el 75% al pago LWDA PAGA y el 25% en Pagos Individuales PAGA a los Empleados Agraviados en función de sus Períodos de Pago del Período PAGA.

Los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

13. "Acuerdo Neto Distribuido a los Miembros del Grupo". Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el “Acuerdo Neto”) realizando Pagos Individuales del Grupo a los Miembros Participantes del Grupo en función de sus Semanas Laborales del Período del Grupo.
14. Impuestos Adeudados Sobre Pagos a Miembros del Grupo. La Demandante, Argus y ProHealth solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 25% de cada Pago Individual del Grupo a salarios sujetos a impuestos (“Porción Salarial”) y del 75% a intereses y sanciones (“Porción No Salarial”). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. Argus y ProHealth pagarán por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeudan sobre la Porción Salarial. Los Pagos Individuales PAGA se cuentan como sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador informará los Pagos Individuales PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales del Grupo en formularios 1099 del IRS.

Aunque la Demandante, Argus y ProHealth aceptaron estas asignaciones, ninguna de las partes le brinda ningún consejo sobre si sus pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido del Acuerdo propuesto. Usted debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

15. Necesidad de Cobrar Rápidamente los Cheques de Pago. El frente de cada cheque emitido para Pagos Individuales del grupo y Pagos Individuales PAGA mostrará la fecha en que vence el cheque (la fecha de anulación). Si usted no lo cobra antes de la fecha de anulación, 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 el dinero representado por su cheque se envía a la Propiedad No Reclamada del Contralor, usted debe consultar las reglas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.
16. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Exclusión Voluntaria). Se le tratará como Miembro Participante del Grupo y participará plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 26 de febrero de 2024, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la fecha límite de respuesta del 26 de febrero de 2024. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Grupo o su representante que establezca el nombre del Miembro del Grupo, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros del Grupo Excluidos (es decir, los Miembros No Participantes del Grupo) no recibirán Pagos Individuales del Grupo, pero conservarán sus derechos de presentar personalmente reclamaciones de salarios y horas contra Argus y ProHealth.
- Usted no puede optar por no participar en la porción PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Grupo que se Excluyen del Acuerdo Colectivo (Miembros No Participantes del Grupo) siguen siendo elegibles para recibir Pagos Individuales PAGA y deben renunciar a su derecho a hacer valer reclamaciones PAGA contra Argus y ProHealth con base en los hechos del Período PAGA alegados en la Acción.
17. El Acuerdo Propuesto Será Nulo si el Tribunal Niega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a emitir una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. La Demandante, Argus y ProHealth han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: Argus y ProHealth no pagarán dinero y los Miembros del Grupo no liberarán ninguna reclamación contra Argus y ProHealth.
18. Administrador. El Tribunal ha designado una empresa neutral, Apex Class Action (el “Administrador”) para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá las impugnaciones de los Miembros del Grupo sobre las Semanas Laborales, enviará por correo y reenviará los cheques del Acuerdo y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador está contenida en la Sección 9 de este Aviso.
19. Liberación de los Miembros Participantes del Grupo. Una vez que la Sentencia sea definitiva y Argus y ProHealth hayan financiado en su totalidad el Acuerdo Bruto, los Miembros Participantes del Grupo tendrán prohibido legalmente hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que opte por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, usted no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra Argus y ProHealth o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período del Grupo y las sanciones PAGA basadas en sobre los hechos del Período PAGA, como se alega en la Acción y se resuelve mediante este Acuerdo.

Los Miembros Participantes del Grupo estarán obligados por la siguiente liberación:

Todos los Miembros Participantes del Grupo, en nombre de ellos mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Liberadas de (i) todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos del Período del Grupo declarados en la Demanda Operativa, incluyendo todos y cada uno de las reclamaciones que involucran cualquier recuperación de salarios mínimos impagos y horas extras impagas (Código Lab. de Cal. §§ 204, 1194, 1194.2, 1197, 1198), falta de suministro de comida y períodos de descanso (Código de Cal. Lab. §§ 226.7, 512), falta de proporcionar declaraciones de salarios precisas (Código de Cal. Lab. §§ 226), falta de pago de todos los salarios adeudados en el momento de la separación (Código de Cal. Lab. §§ 201- 203), falta de reembolso de gastos comerciales (Código de laboratorio de Cal. § 2802) y violación de prácticas comerciales desleales (Código de autobuses y profesionales de Cal. §§ 17200, et seq.) Excepto lo establecido en la Sección 6.3 del Acuerdo de Conciliación, los Miembros Participantes del Grupo no renuncian a ningún otro reclamo, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Vivienda y Empleo Justo, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral o reclamos basados en hechos que ocurren fuera el Período del Grupo.

20. **"Liberación PAGA de los Empleados Agraviados"**. Después de que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y Argus y ProHealth hayan pagado el Acuerdo Bruto (y hayan pagado por separado los impuestos sobre la nómina del empleador), todos los Empleados Agraviados tendrán prohibido hacer valer reclamos PAGA contra Argus y ProHealth, ya sea que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes del Grupo y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando ni participar en ningún otro reclamo PAGA contra Argus y ProHealth o sus entidades relacionadas con base en los hechos del Período PAGA alegados en la Acción y resueltos mediante este Acuerdo.

Las Liberaciones de los Empleados Agraviados para los Miembros Participantes y No Participantes del Grupo son las siguientes:

Se considera que todos los Miembros Participantes y No Participantes del Grupo que sean Empleados Agraviados, el estado de California y la LWDA liberan, en nombre de ellos mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, las Partes Liberadas, de todas las reclamaciones por sanciones PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haber sido alegadas, con base en los hechos del Período PAGA establecidos en la Demanda Operativa y el Aviso PAGA, incluidos todos y cada uno de los reclamos que involucran cualquier supuesta falta de pago de salarios mínimos, o horas extras, no proporcionar períodos de comida y descanso, no proporcionar declaraciones salariales precisas, no pagar todos los salarios adeudados en el momento de la separación y no reembolsar los gastos comerciales, incluidas las secciones 201, 202, 203, 210, 216, 223 del Código Laboral, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 245-248.5, 256, 432, 432.5, 432.7, 510, 512, 558, 558.1, 1024.5, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2699, 2699.3, 2802, 2810.5 durante el Período PAGA. Los Empleados Agraviados solo liberan estos reclamos durante el Período PAGA.

15. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

4. **Pagos Individuales del Grupo**. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Grupo (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo por el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes del Grupo, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada individuo que sea Miembro Participante del Grupo.
5. **Pagos Individuales PAGA**. El Administrador calculará los Pagos Individuales PAGA (a) dividiendo \$12,500 por el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago del Período PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.
6. **Impugnaciones de Semanas Laborales / Período de Pago**. La cantidad de Semanas Laborales del Grupo que trabajó durante el Período del Grupo y la cantidad de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, según lo registrado en los registros de Argus y ProHealth, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 26 de febrero de 2024 para impugnar la cantidad de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le acreditan. Puede enviar su desafío firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Usted debe respaldar su impugnación enviando copias de recibos de pago u otros registros. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de las Semanas Laborales y/o los Períodos de Pago de Argus y ProHealth basados en los registros de Argus y ProHealth, a menos que usted envíe copias de los registros que contengan información contraria. Usted debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones sobre la Semana Laboral y/o el Período de Pago basándose en su presentación y en las aportaciones de los Abogados del Grupo (quienes abogarán en nombre de los Miembros Participantes del Grupo) y los Abogados de Argus y ProHealth. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar ni impugnar su decisión final.

16. ¿CÓMO SERÉ REMUNERADO?

3. **Miembros Participantes del Grupo**. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque a cada Miembro Participante del Grupo (es decir, a cada Miembro del Grupo que no opte por no participar), incluidos aquellos que también califican como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual del Grupo y el Pago Individual PAGA.
4. **Miembros No Participantes del Grupo**. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque de Pago Individual PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, cada Miembro No Participante del Grupo).

Su cheque se enviará 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.

17. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá basándose en cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como Meza v. Argus Management y ProHealth Partners e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para fines de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. **Su Solicitud de Exclusión se debe enviar al Administrador antes del 26 de febrero de 2024, o no será válida.** La Sección 9 del Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

18. ¿CÓMO ME OPONGO AL ACUERDO?

Sólo los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si objetar, es posible que desee ver qué piden la Demandante, Argus y ProHealth al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días judiciales antes de la Audiencia de Aprobación Final 2 de mayo de 2024, los Abogados del Grupo y/o la Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las cuales el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Pago por Servicios que indique (i) el monto que solicitan los Abogados del Grupo para honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) el monto que la Demandante solicita como Pago por Servicios del Representante del Grupo. Si lo solicita razonablemente, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno para usted. También puede verlos en el sitio web del Administrador o en el sitio web del Tribunal, los cuales se enlistan a continuación en la Sección 9 de este Aviso.

Un Miembro Participante del Grupo que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Pago por Servicios puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que los montos solicitados por los Abogados del Grupo o la Demandante son demasiado altos o demasiado bajos. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 26 de febrero de 2024.** Asegúrese de informarle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Acción [Meza v. Argus Management and ProHealth Partners, Caso No. 21STCV31612] e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para Argus y ProHealth y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante del Grupo puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que objete a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para decirle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente más abajo) para obtener detalles específicos sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Usted puede, pero no es obligatorio, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 2 de mayo de 2024 a las 10:00 a.m. en el Departamento 9 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados del Grupo, a la Demandante y al Administrador. El Tribunal solicitará comentarios a los objetores, a los Abogados del Grupo y a los Abogados Defensores antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea personalmente o virtualmente a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Usted debe consultar el sitio web del Administrador www.apexclassaction.com/argus de antemano o comunicarse con los Abogados del Grupo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

20. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que Argus, ProHealth y el Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web de Apex Class Action en www.apexclassaction.com/argus. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Grupo o al Administrador utilizando la información de contacto que figura a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior en (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) y ingresando el Número de Caso de la

Acción, Caso No. 21STCV31612. También puede programar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario del Tribunal de Stanley Mosk llamando al (213) 830-0800.

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

Abogado del Grupo:

Justin F. Marquez, Esq.
justin@wilshirelawfirm.com
Benjamín H. Haber, Esq.
benjamin@wilshirelawfirm.com
WILSHIRE LAW GROUP
3055 Wilshire Blvd., 12th Floor
Los Ángeles, California 90010
Teléfono: (213) 784-3830

Administrador del Acuerdo:

Apex Class Action
info@apexclassaction.com
P.O. Box 54668,
Irvine, CA 92619
Teléfono: 1-800-355-0700
Fax: (949) 878-3536

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

Si usted pierde o extravía su cheque del Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de anulación que figura en el cheque original. Si su cheque ya es nulo, debe consultar al Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

22. ¿Y SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, usted debe notificar inmediatamente al Administrador si se muda o cambia su dirección postal.

PROOF OF SERVICE

Meza v. Argus Management Company, et al.
21STCV31612

STATE OF CALIFORNIA)
) ss
COUNTY OF LOS ANGELES)

I, Jorge Grimaldy, state that I am employed in the aforesaid County, State of California; I am over the age of eighteen years and not a party to the within action; my business address is 3055 Wilshire Blvd., 12th Floor, Los Angeles, California 90010. My electronic service address is jgrimaldy@wilshirelawfirm.com.

On April 2, 2024, I served the foregoing **DECLARATION OF MADELY NAVA OF APEX CLASS ACTION, LLC, IN SUPPORT OF MOTION FOR FINAL APPROVAL OF CLASS ACTION SETTLEMENT**, on the interested parties by placing a true copy thereof, enclosed in a sealed envelope by following one of the methods of service as follows:

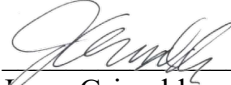
Ian Chuang
ianchuang@maddenjones.com
MADDEN, JONES, COLE & JOHNSON
3010 Old Ranch Parkway, Suite 450
Seal Beach, California 90740
Telephone: (949) 441-4495
Facsimile: (949) 783-5181
Attorneys for Defendant

(X) **BY UPLOAD:** I hereby certify that the documents were uploaded by my office to the State of California Labor and Workforce Development Agency Online Filing Site.

(X) **BY E-MAIL:** I hereby certify that this document was served from Los Angeles, California, by e-mail delivery on the parties listed herein at their most recent known email address or e-mail of record in this action.

I declare under the penalty of perjury under the laws of the State of California, that the foregoing is true and correct.

Executed on April 2, 2024, at Los Angeles, California.


Jorge Grimaldy