

LAUREL EMPLOYMENT LAW

Joshua I. White (State Bar No. 278166)
josh@laurelemploymentlaw.com
Michiko Vartanian (State Bar No. 323979)
michiko@laurelemploymentlaw.com
808 Wilshire Boulevard, Suite 200
Santa Monica, CA 90401
Telephone: (310) 929-6371
Facsimile: (310) 564-4093

Attorney for Plaintiff
Angel Vera on Behalf of Himself
And all others similarly situated

TREDWAY LUMSDAINE & DOYLE LLP

Shannon M. Jenkins, ESQ.
Email: sjenkins@tldlaw.com
2010 Main Street, Suite 1000
Irvine, California 92614
Telephone: (949) 756-0684
Facsimile: (866) 298-9254

Attorneys for Defendant Laurel Hardware, Inc.

[additional counsel for Defendants on following page]

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES

ANGEL VERA, an Individual,

Plaintiff,

vs.

LAUREL HARDWARE, INC., a California
Corporation; IS BUSINESS SERVICES,
INC. A Georgia Limited Liability
Corporation; VENSURE HR, an Arizona
Corporation and DOES 1 through 100,
inclusive,

Defendants.

CASE NO.: 23STCV15421

*Assigned for all purposes to Hon. Timothy
Patrick Dillon, Dept. 15*

**DECLARATION OF VERONICA
OLIVARES WITH RESPECT TO
NOTIFICATION AND SETTLEMENT
ADMINISTRATION**

Date: February 18, 2026
Time: 10:00 AM
Location: Dept. 15

Additional Counsel for Defendants

Rafael G. Nendel-Flores, SBN 223358

Email: rnendelflores@clarkhill.com

Anthony Flores, Esq., SBN 333441

Email: jaflores@clarkhill.com

CLARK HILL LLP

555 South Flower Street, 24th Floor

Los Angeles, CA 90071

Telephone: (213) 891-9100

Facsimile: (213) 488-1178

Attorneys for Defendants VENSURE HR INC., erroneously sued as
VENSURE HR and IS BUSINESS SERVICES, LLC, erroneously sued as
IS BUSINESS SERVICES, INC.

1 I, Veronica Olivares, declare as follows:

2 1. I am a Case Manager for CPT Group, Inc. (“CPT”), the Court-approved class
3 action Settlement Administrator for *Vera v. Laurel Hardware, Inc.* I have personal knowledge
4 of the facts set forth in this declaration and, if called upon to testify, I could and would testify
5 competently to such facts.

6 2. CPT Group has extensive experience in providing notice of class actions and
7 administering class action settlements. For over 30 years, we have provided notification and/or
8 settlement administration services in over one thousand class action cases.

9 3. CPT was selected by the parties to administer the settlement in this action. In
10 this capacity, CPT was charged with (a) preparing, translating into Spanish, printing, and
11 mailing to the Court Approved Notice of Class Action Settlement and Hearing Date for Final
12 Court Approval (hereinafter referred to as the “Class Notice”) to the Settlement Class Members;
13 (b) processing undeliverable mail and locating updated addresses; (c) receiving other
14 communications about the settlement; (d) notifying the parties of the number of Settlement
15 Class Members who filed timely requests for exclusion; (e) notifying the parties of the number
16 of Settlement Class Members who filed untimely or deficient requests for exclusion, and taking
17 steps to cure the deficiencies; (f) establishing and maintaining a toll free case hotline (1-888-
18 400-1596) and email address (LHSettlement@cptgroup.com) where Settlement Class Members
19 can speak to case representatives regarding case specific questions; (g) establishing a case
20 website (www.cptgroupcaseinfo.com/LHSettlement), which featured links to Court-approved
21 documents; and (h) will be responsible for calculating and mailing checks to Settlement Class
22 Member as well as completing any associated tax reporting to the State and Federal tax
23 authorities.

24 4. CPT received the Court-approved text for the Class Notice from Counsel on
25 August 19, 2025. CPT prepared a draft of the Class Notice for mailing to the Settlement Class
26

1 Members. Attached hereto as **Exhibit A** is a true and correct copy of the Class Notice in English
2 and Spanish.

3 5. On September 5, 2025, CPT received a data file from Defendant containing the
4 data for the purpose of mailing the Class Notice to the Settlement Class Members. The finalized
5 mailing list contained 323 Settlement Class Members.

6 6. On November 10, 2025, CPT conducted a National Change of Address (NCOA)
7 search in an attempt to update the class list of addresses as accurately as possible. A search of
8 this database provides updated addresses for any individual who has moved in the previous four
9 years and notified the U.S. Postal Service of their change of address.

10 7. The Class Notices were enclosed in envelopes with the class member's name
11 and known address printed on them. On November 13, 2025, the Class Notices were mailed
12 via U.S. First-Class mail to all Settlement Class Members. The Class Notice indicated a
13 deadline date of January 12, 2026, to challenge the reported workweeks, to object or request
14 for exclusion from the settlement.

15 8. As of the date of this declaration, 27 Class Notices have been returned to our
16 office by the U.S. Postal Service, 0 of which were provided a new address by the Post Office.
17 For these 27 Class Notices, CPT performed a skip trace to locate a better address using
18 Accurant, one of the most comprehensive address databases available. Accurant utilizes
19 hundreds of different databases supplied by credit supporting agencies, public records, and a
20 variety of other national databases.

21 9. As a result of skip trace effort or re-mail request from the class members
22 themselves, a total of 26 Class Notices have been re-mailed to date. In addition, 2 Class Notices
23 were also forwarded by CPT. As of the date of this declaration, a total of 2 Class Notices are
24 deemed undeliverable as no better address was provided from the Post Office or obtained
25 through skip trace.

26 10. As of the date of this declaration, CPT has received 0 requests for exclusions.

1 11. As of the date of this declaration, CPT has received 0 challenges to workweeks/
2 pay periods worked.

3 12. As of the date of this declaration, CPT has received 0 objections to the
4 settlement.

5 13. As of the date of this declaration, CPT reports a total of 323 Participating
6 Settlement Class Members, representing 100% of the Settlement Class.

7 14. Pursuant to the terms of the Settlement Agreement, the Settlement Class
8 Members will receive a proportionate share of the Net Settlement Amount, currently estimated
9 to be \$18,336.00, based on the number of weeks worked during the Class Period. The total
10 number of weeks worked for the 323 participating Class Members is 21,290. Based on the
11 estimated settlement calculations at this time, the average Class Member Payment to each
12 Settlement Class Member is estimated to be \$56.77 and the highest payment is estimated to be
13 \$228.23.

14 15. Pursuant to the Settlement Agreement, Aggrieved Employees will receive a
15 proportionate share of the PAGA Penalties distributed to Aggrieved Employees, currently
16 estimated to be \$3,750.00 based on the number of pay periods worked during the PAGA Period.
17 All Settlement Class Members, including individuals who requested exclusion from the
18 Settlement if they are Aggrieved Employees will receive an Individual PAGA Payment. The
19 total number of pay periods worked for 199 participating Aggrieved Employees is 6,338. Based
20 on the estimated calculations at this time, the average Individual PAGA Payment to each
21 Aggrieved Employees is estimated to be \$18.84 and the highest payment is estimated to be
22 \$42.01.

23 16. Pursuant to the Settlement Agreement, the entire Net Settlement Amount was
24 used to calculate the settlement payment amount for each Settlement Class Member. The Net
25 Settlement Amount is calculated as set forth below:

Gross Settlement Amount	\$80,000.00
Less Attorneys' Fees (Requested)	- \$26,664.00
Less Attorneys' Litigation Expenses	- \$10,000.00
Less PAGA Payment to the LWDA	- \$11,250.00
Less PAGA Payment to Aggrieved Employees	- \$3,750.00
Less Settlement Administration Expense Award	- \$10,000.00
Remaining Net Settlement Amount	\$18,336.00

17. CPT will charge a total of \$10,000.00 in costs associated with the administration of the settlement. This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the settlement.

18. Prior to the hearing on the Motion for Final Approval of the Settlement, Settlement Administrator will provide a supplemental declaration with updated reporting, to the extent there are any updates to the information provided above.

I declare under penalty of perjury under the laws of California the foregoing is true and correct. Executed this 13th day of January 2026 in Irvine, California.



 Veronica Olivares

EXHIBIT A

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

Angel Vera v. Laurel Hardware, Inc., et al., Los Angeles Superior Court Case No. 23STCV15421 and Case No. 22SMCV00594

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

You may be eligible to receive money from a class action lawsuit (“Action”) against Laurel Hardware, Inc., Vensure HR, Inc., and IS Business Services, LLC (“Defendants”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former Laurel Hardware employee, Angel Vera (“Plaintiff”), and seeks payment of (1) unpaid wages and penalties for a class of non-exempt employees of Laurel Hardware whose payroll was administered by Vensure HR, Inc. and IS Business Services, LLC (“Class Members”) who worked for Laurel Hardware during the Class Period July 3, 2019 to July 25, 2024; and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) non-exempt employees of Laurel Hardware whose payroll was administered by Vensure HR, Inc. and IS Business Services, LLC during the PAGA Period (November 9, 2021, to July 25, 2024) (“Aggrieved Employees”).

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

Based on Defendant Laurel Hardware’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be «SubClass1 Amt» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be «PAGAClass Amt»**. 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 Laurel Hardware’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant Laurel Hardware’s records showing that **you worked «SubClass1 Weight» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGAClass Weight» pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks and/or pay periods 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 Laurel Hardware to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendants.

If you worked for Laurel Hardware and your payroll was administered by Vensure HR, Inc. and IS Business Services, LLC 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 Defendants.

- (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 Defendants, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendants 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 <u>January 12, 2026</u>	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. Laurel Hardware 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 <u>January 12, 2026</u>	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 <u>February 18, 2026</u> Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on <u>February 18, 2026</u> . 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 <u>January 12, 2026</u>	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 Defendant Laurel Hardware’s records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by <u>January 12, 2026</u>. See Section 4 of this Notice.
---	--

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former Laurel Hardware employee whose payroll was administered by Vensure HR, Inc. and IS Business Services, LLC. The Action accuses Defendants of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination and engaging in unfair business practices, and failing to provide meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements. 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: Laurel Employment Law (“Class Counsel.”)

Defendants strongly deny violating any laws or failing to pay any wages and contend they complied with all applicable laws. Defendants Vensure HR, Inc. and IS Business Services, LLC dispute that they employed Plaintiff and the Class, and Aggrieved Employees for purposes of liability for the claims alleged in the Action.

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

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

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

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

1. Laurel Hardware will Pay \$80,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Laurel Hardware 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 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, Laurel Hardware will fund the Gross Settlement upon the later of fifteen months after full execution of the settlement agreement or 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 \$26,664.00 [33.33 % of the Gross Settlement] to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$10,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$10,000 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - C. Up to \$15,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendants are asking the Court to approve an allocation of one third of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and two thirds to interest and penalties ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Laurel Hardware 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 Defendants have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, 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 January 12, 2026, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the

Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the January 12, 2026 Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her/their representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number or email address, 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 Defendants.

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

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and Defendants have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Laurel Hardware will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendants.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, CPT Group, Inc. (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 and/or Pay Periods, 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 Laurel Hardware 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 Defendants 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 Complaints and/or ascertained in the course of the Action. Except as set forth in Section 5.3 of this 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 Laurel Hardware has paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendants, 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 Defendants 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 Non-Participating Class Members who are 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 PAGA Period facts stated in the Operative Complaints and the PAGA Notice and/or ascertained in the course of the Action.

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 \$3,750.00 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 Laurel Hardware's records, are stated in the first page of this Notice. You have until January 12, 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 Laurel Hardware's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendant Laurel Hardware'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 Defendants' 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 or email address, 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 *Angel Vera v. Laurel Hardware, Inc., et al.* Case Nos. 22SMCV00594 and 23STCV15421, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must be sent your request to be excluded by January 12, 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 Defendants are asking the Court to approve. At least 16 Court days before the February 18, 2026, 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.cptgroupcaseinfo.com/LHSettlement or the Court's website <https://www.lacourt.org>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is January 12, 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 *Vera v. Laurel Hardware, Inc.* and include your name, current address, telephone number and approximate dates of employment for Laurel Hardware, Inc., and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on February 18, 2026 at 10:00 a.m., in Department 15 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.cptgroupcaseinfo.com/LHSettlement beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendants and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to CPT Group, Inc. website at www.cptgroupcaseinfo.com/LHSettlement.

You can also telephone or send an email to the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access>) and entering the Case Number for the Action, Case Nos. 23STCV15421 and 22SMCV00594. 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.

Settlement Administrator:
Vera v. Laurel Hardware, Inc.
c/o CPT Group, Inc.
50 Corporate Park
Irvine, CA 92606
Telephone: 1-888-400-1596
Email: LHSettlement@cptgroup.com
Fax: 949-419-3446

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 LA CORTE DEL ACUERDO DE LA DEMANDA COLECTIVA Y LA FECHA DE LA AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL DE LA CORTE

Angel Vera v. Laurel Hardware, Inc., et al., Número de Caso 23STCV15421 y Número de Caso 22SMCV00594 de la Corte Superior de Los Ángeles

La Corte Superior para el Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo cuidadosamente!
No es correo basura, spam, publicidad o solicitud de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva (“Demanda”) en contra de Laurel Hardware, Inc., Vensure HR, Inc., y IS Business Services, LLC (“Demandados”) por las supuestas violaciones de salarios y horarios. La Demanda fue presentada por una empleada anterior de Laurel Hardware, Angel Vera (“Demandante”), y solicita el pago de (1) salarios y sanciones no pagados para una clase de empleados no exentos de Laurel Hardware cuya nómina era administrada por Vensure HR, Inc. y IS Business Services, LLC (“Miembros de la Clase”) que trabajaron para Laurel Hardware durante el Período de la Clase del 3 de julio del 2019 hasta el 25 de julio del 2024; y (2) sanciones conforme a la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA,” por sus siglas en inglés) para los empleados no exentos de Laurel Hardware cuya nómina fue administrada por Vensure HR, Inc. y IS Business Services, LLC durante el Período de PAGA (9 de noviembre del 2021 hasta el 25 de julio del 2024) (“Empleados Agravados”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo de la Clase que obligue a Laurel Hardware financiar los Pagos Individuales de la Clase, y (2) un Acuerdo de PAGA que obligue a Laurel Hardware financiar los Pagos Individuales de PAGA y pague las sanciones a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (“LWDA,” por sus siglas en inglés).

Según los registros del Demandado Laurel Hardware, y las suposiciones actuales de las Partes, **su Pago Individual de la Clase se estima ser de «SubClass1 Amt» (menos las retenciones) y su Pago Individual de PAGA se estima ser de «PAGAClass Amt»**. La cantidad real que puede recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual de PAGA, entonces según los registros del Demandado usted no es elegible para un Pago Individual de PAGA conforme al Acuerdo porque no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado Laurel Hardware que muestran que **usted trabajó «SubClass1 Weight» semanas de trabajo** durante el Período de la Clase y **usted trabajó «PAGAClass Weight» períodos de pago** durante el Período de PAGA. Si usted cree que trabajó más semanas de trabajo y/o períodos de pago durante cualquiera de los dos períodos, usted puede presentar una disputa antes de la fecha límite. Ver la Sección 4 de este Aviso.

La Corte ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. La Corte aún no ha decidido si concederá la aprobación final. Sus derechos legales son afectados tanto si actúa o no actúa. Lea este Aviso cuidadosamente. Se considerará que lo ha leído atentamente y entendido. En la Audiencia de Aprobación Final, la Corte decidirá si aprueba finalmente el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante (“Abogados de la Clase”). La Corte también decidirá si dicta una sentencia que obligue a Laurel Hardware hacer pagos según el Acuerdo y que obligue a los Miembros de la Clase y a los Empleados Agravados a renunciar a sus derechos de afirmar ciertos reclamos en contra de los Demandados.

Si usted trabajó para Laurel Hardware y su nómina fue administrada por Vensure HR, Inc. y IS Business Services, LLC durante el Período de la Clase y/o el Período de PAGA, usted tiene dos opciones básicas según el Acuerdo:

- (1) **No Hacer Nada.** Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de la Clase y/o un Pago Individual de PAGA. Sin embargo, como un Miembro Participante de la Clase, usted renunciará a su derecho de afirmar reclamos salariales del Período de la Clase y reclamos de las sanciones del Período de PAGA en contra de los Demandados.
- (2) **Excluirse del Acuerdo de la Clase.** Usted puede excluirse del Acuerdo de la Clase (“optar por excluirse”) presentando la Solicitud de Exclusión por escrito o de otro modo notificando al Administrador por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo, usted no recibirá un Pago Individual de la Clase. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente los reclamos salariales del Período de la Clase en contra de los Demandados, y, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para recibir un Pago Individual de PAGA. Usted no puede optar por excluirse de la porción de PAGA del Acuerdo propuesto.

Los Demandados no tomarán represalias en contra de usted por cualquier 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 usted no hace nada, usted será un Miembro Participante de la Clase, elegible para un Pago Individual de la Clase y un Pago Individual de PAGA (si lo hay). A cambio, usted renunciará a su derecho de afirmar los reclamos salariales en contra de los Demandados que están cubiertos por este Acuerdo (Reclamos Liberados).
Usted Puede Optar Por Excluirse del Acuerdo de la Clase, Pero No del Acuerdo de PAGA La Fecha Límite de Exclusión es el <u>12 de enero del 2026</u>	Si no desea participar completamente en el Acuerdo propuesto, usted puede optar por excluirse del Acuerdo de la Clase enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, usted será un Miembro de la Clase No Participante y ya no será elegible para un Pago Individual de la Clase. Los Miembros de la Clase No Participantes no pueden objetar a ninguna porción del Acuerdo propuesto. Ver la Sección 6 de este Aviso. Usted no puede optar por excluirse de la porción de PAGA del Acuerdo propuesto. Laurel Hardware debe pagar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de presentar los Reclamos Liberados (definidos a continuación).
Los Miembros Participantes de la Clase Pueden Objetar al Acuerdo de la Clase, pero no al Acuerdo de PAGA Las Objeciones Escritas Deben Ser Presentadas antes del <u>12 de enero del 2026</u>	Todos los Miembros de la Clase que no opten por la exclusión (“Miembros Participantes de la Clase”) pueden objetar a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión de la Corte sobre la aprobación final del Acuerdo incluirá la determinación de cuánto se pagará a los Abogados de la Clase y al Demandante que presentó la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Clase o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados de la Clase y al Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros Participantes de la Clase. Usted puede objetar a las cantidades solicitadas por los Abogados de la Clase o el Demandante si considera que no son razonables. Ver la Sección 7 de este Aviso.

Usted Puede Participar en la Audiencia de Aprobación Final del <u>18 de febrero del 2026</u>	La Audiencia de Aprobación Final de la Corte está programada para llevarse a cabo el <u>18 de febrero del 2026</u> . Usted no tiene que asistir, pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre por su propia cuenta), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual de la Corte. Los Miembros Participantes de la Clase pueden objetar verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Ver la Sección 8 de este Aviso.
Usted Puede Disputar El Cálculo De Sus Semanas De Trabajo/Períodos de Pago Las Disputas Escritas Deben Ser Presentadas antes del <u>12 de enero del 2026</u>	Las cantidades de su Pago Individual de la Clase y el Pago de PAGA (si lo hay) dependen de cuántas semanas de trabajo usted trabajó por lo menos un día durante el Período de la Clase y cuántos Períodos de Pago usted trabajó por lo menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. El número de Semanas de Trabajo del Período de la Clase y el número de Períodos de Pago del Período de PAGA que usted trabajó según los registros del Demandado Laurel Hardware se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguno de estos números, usted debe disputarla antes del <u>12 de enero del 2026</u> . Ver la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ SE TRATA ESTA DEMANDA?

El Demandante es una empleada anterior de Laurel Hardware cuya nómina fue administrada por Vensure HR, Inc. y IS Business Services, LLC. La Demanda acusa a los Demandados de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios de las horas extras, los salarios mínimos, los salarios adeudados a la terminación de empleo y al participar en prácticas comerciales injustas, así como al no proporcionar los períodos de comida, los períodos de descanso y las declaraciones salariales precisas y detalladas. Sobre la base de los mismos reclamos, el Demandante también ha afirmado un reclamo por sanciones civiles conforme a la Ley General de Abogados Privados de California (§§ 2698, y siguientes del Código Laboral) (“PAGA,” por sus siglas en inglés). El Demandante es representada por los abogados en la Demanda: Laurel Employment Law (“Abogados de la Clase”).

Los Demandados niegan firmemente haber violado alguna ley ni haber dejado de pagar ningún salario y sostienen que cumplieron con todas las leyes aplicables. Los Demandados Vensure HR, Inc. y IS Business Services, LLC niegan que ellos emplearon al Demandante y a la Clase, y a los Empleados Agraviados para los propósitos de responsabilidad para los reclamos alegados en la Demanda.

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

Hasta el momento, la Corte no ha hecho ninguna determinación sobre si los Demandados o el Demandante tienen la razón sobre los méritos. Mientras tanto, el Demandante y los Demandados contrataron a un mediador con experiencia y neutral en un esfuerzo para resolver la Demanda mediante la negociación para poner fin al caso mediante un acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Mediante la firma de una extensa resolución del acuerdo por escrito (“Acuerdo”) y acordando solicitar conjuntamente a la Corte que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y los Demandados han negociado un Acuerdo propuesto que está sujeto a la Aprobación Final de la Corte. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de los reclamos en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, los Demandados no admiten ninguna violación ni conceden el mérito de ningún reclamo.

El Demandante y los Abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque consideran que: (1) Laurel Hardware ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada considerando la fuerza de los reclamos y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo es en el mejor

interés de los Miembros de la Clase y de los Empleados Agraviados. La Corte aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso, y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. Laurel Hardware Pagará \$80,000.00 como la Cantidad Bruta del Acuerdo (Acuerdo Bruto). Laurel Hardware ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales de la Clase, los Pagos Individuales de PAGA, los honorarios y gastos de abogados de los Abogados de la Clase, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (“LWDA,” por sus siglas en inglés). Suponiendo que la Corte conceda la Aprobación Final, Laurel Hardware también financiará el Acuerdo Bruto cuando hayan transcurrido quince meses desde la ejecución completa de la Resolución del Acuerdo o 14 días después de que la sentencia dictada por la Corte sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que la Corte dicte la Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes de la Clase objetan al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.
2. Deducciones Aprobadas por la Corte del Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados de la Clase le pedirán a la Corte que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyas cantidades serán decididas por la Corte en la Audiencia de Aprobación Final:
 - A. Hasta \$26,664.00 [el 33.33% del Acuerdo Bruto] a los Abogados de la Clase para los honorarios de abogados y hasta \$10,000 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de la Clase han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin recibir ningún pago.
 - B. Hasta \$10,000 al Administrador por los servicios de administrar el Acuerdo.
 - C. Hasta \$15,000.00 para las Sanciones de PAGA, asignadas como el 75% al Pago de PAGA de la LWDA y el 25% a los Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Agraviados sobre la base de sus Períodos de Pago del Período de PAGA.

Los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a objetar a cualquiera de estas deducciones. La Corte considerará todas las objeciones.

3. Acuerdo Neto Distribuido a los Miembros de la Clase. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por la Corte, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el “Acuerdo Neto”) realizando los Pagos Individuales de la Clase a los Miembros Participantes de la Clase según sus Semanas de Trabajo del Período de la Clase.
4. Impuestos Adeudados sobre los Pagos a los Miembros de la Clase. El Demandante y los Demandados le solicitan a la Corte que apruebe una asignación de un tercio de cada Pago Individual de la Clase a salarios sujetos a impuestos (“Porción Salarial”) y dos tercios al interés y sanciones (“Porción No Salarial”). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en las Formas W-2 del IRS. Laurel Hardware pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que se deben de la Porción Salarial. Los Pagos Individuales de PAGA se contabilizan como sanciones y no como salarios para los propósitos fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales de PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales de la Clase en las Formas 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y los Demandados han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está asesorando sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría adeudar en impuestos.

Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluyendo las sanciones e 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.

5. Es Necesario Cobrar Prontamente Los Cheques De Pago. El anverso de cada cheque emitido para los Pagos Individuales de Clase y los Pagos Individuales de PAGA mostrará la fecha en que vence el cheque (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de anulación, su cheque se cancelará automáticamente, y el dinero se depositará en su nombre con el Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador de California. Si el dinero representado por su cheque se envía a la Oficina del Controlador del Fondo de Propiedad No Reclamada, usted debe consultar las reglas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.
6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo de la Clase (Optar por la Exclusión). Usted será tratado como un Miembro Participante de la Clase, participando completamente en el Acuerdo de la Clase, a menos de que notifique al Administrador por escrito, a no más tardar el 12 de enero del 2026, que desea excluirse. La manera más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes del 12 de enero del 2026. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro de la Clase o de su representante en la que se indique el nombre del Miembro de la Clase, la dirección actual, el número de teléfono o correo electrónico, y una declaración simple en la que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros de la Clase excluidos (es decir, los Miembros de la Clase No Participantes) no recibirán los Pagos Individuales de la Clase, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamos de salarios y horarios en contra de los Demandados.

Usted no puede optar por excluirse de la porción de PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Clase que se excluyan del Acuerdo de la Clase (Miembros de la Clase No Participantes) siguen siendo elegibles para los Pagos Individuales de PAGA y son requeridos a renunciar a su derecho de afirmar reclamos de PAGA en contra de los Demandados según los hechos alegados del Período de PAGA en la Demanda.

7. El Acuerdo Propuesto será Nulo si la Corte Niega la Aprobación Final. Es posible que la Corte se niegue a conceder la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que la Corte dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y los Demandados han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: Laurel Hardware no pagará ningún dinero y los Miembros de la Clase no liberarán ningún reclamo en contra de los Demandados.
8. Administrador. La Corte ha designado a una compañía neutral, CPT Group, Inc. (el “Administrador”) para que envíe este Aviso, calcule y realice los pagos, y procese las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también decidirá las Disputas de los Miembros de la Clase sobre las Semanas de Trabajo y/o Períodos de Pago, enviará y reenviará por correo los cheques del acuerdo y las formas fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se indica en la Sección 9 de este Aviso.
9. Liberación de los Miembros Participantes de la Clase. Después de que la Sentencia sea definitiva y Laurel Hardware haya financiado totalmente el Acuerdo Bruto y hayan pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes de la Clase estarán legalmente prohibidos de afirmar cualquiera de los reclamos liberados bajo el Acuerdo. Esto significa que, a menos de que usted haya optado por excluirse de manera válida del Acuerdo de la Clase, no podrá demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda en contra de los Demandados o las entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de la Clase y sanciones de PAGA basadas en los hechos del Período de PAGA, según se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

Los Miembros Participantes de la Clase estarán obligados por la siguiente liberación:

Todos los Miembros Participantes de la Clase, en nombre de sí mismos y de sus respectivos anteriores y actuales representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, liberan a las Partes Liberadas de (i) todos los reclamos que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, sobre la base de los hechos del Período de la Clase establecidos en las Demandas Operativas y/o determinados en el curso de la Demanda. Excepto como se establece en la Sección 5.3 de este Acuerdo, los Miembros Participantes de la Clase no liberan ningún otro reclamo, incluyendo los reclamos por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Equidad en el Empleo y la Vivienda, seguro de desempleo, discapacidad, seguro social, compensación laboral, o los reclamos basados en hechos que ocurrieron fuera del Período de la Clase.

10. Liberación de PAGA de los Empleados Agraviados. Una vez que la sentencia de la Corte sea final, y Laurel Hardware haya pagado el Acuerdo Bruto (y pagado por separado los impuestos sobre la nómina por parte del empleador), todos los Empleados Agraviados no podrán afirmar reclamos de PAGA en contra de los Demandados, ya sea que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluyendo aquellos que sean Miembros Participantes de la Clase y aquellos que opten por excluirse del Acuerdo de la Clase, no podrán demandar, continuar demandando ni participar en ningún otro reclamo de PAGA en contra de los Demandados o sus entidades relacionadas sobre la base de los hechos del Período de PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

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

Todos los Miembros de la Clase No Participantes que son Empleados Agraviados se consideran haber liberado, en nombre de sí mismos y de sus respectivos anteriores y actuales representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, a las Partes Liberadas de todos los reclamos para las sanciones de PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, sobre la base de los hechos del Período de PAGA establecidos en las Demandas Operativas y el Aviso de PAGA y/o determinados en el curso de la Demanda.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales de la Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de la Clase (a) dividiendo la Cantidad Neta del Acuerdo por el número total de Semanas de Trabajo trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Clase, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas de Trabajo trabajadas por cada Miembro Participante de la Clase individual.
2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo \$3,750.00 por el número total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago del Período de PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.
3. Disputas de las Semanas de Trabajo/Períodos de Pago. El número de Semanas de Trabajo de la Clase que usted trabajó durante el Período de la Clase y el número de Períodos de Pago de PAGA que usted trabajó durante el Período de PAGA, según se indica en los registros del Demandado Laurel Hardware, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el 12 de enero del 2026, para disputar

el número de Semanas de Trabajo y/o Períodos de Pago que se le acreditaron. Usted puede presentar su disputa firmando y enviando una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. En la Sección 9 de este Aviso se encuentra la información de contacto del Administrador.

Usted necesita apoyar su disputa enviando copias de los talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo del Demandado Laurel Hardware de las Semanas de Trabajo y/o los Períodos de Pago basado en los registros del Demandado Laurel Hardware como precisos a menos de que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Usted debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no serán devueltos a usted. El Administrador resolverá las disputas de las Semanas de Trabajo y/o los Períodos de Pago sobre la base de su presentación y de los aportes de los Abogados de la Clase (que abogarán en nombre de los Miembros Participantes de la Clase) y de los Abogados de los Demandados. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar o de otra manera cuestionar su decisión final.

5. ¿CÓMO SE ME PAGARÁ?

1. Miembros Participantes de la Clase. El Administrador enviará, por correo de EE. UU., un solo cheque a cada Miembro Participante de la Clase (es decir, a cada Miembro de la Clase que no opte por no participar), incluyendo a aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual de la Clase y el Pago Individual de PAGA.
2. Miembros de la Clase No Participantes. El Administrador enviará, por correo de EE. UU., un solo cheque del Pago Individual de PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por excluirse del Acuerdo de la Clase (es decir, cada Miembro de la Clase No Participante).

Su cheque se enviará a la misma dirección que este Aviso. Si cambia su dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo más pronto posible. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO ME EXCLUYO DEL ACUERDO DE LA CLASE?

Presente una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono o correo electrónico y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá sobre la base de cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identifique la Demanda como *Angel Vera v. Laurel Hardware, Inc., et al.*, Números de Caso 22SMCV00594 y 23STCV15421 e incluir sus datos de identificación, (su nombre completo, dirección, número de teléfono y las fechas aproximadas de empleo, y el número de seguro social para los propósitos de verificación). Usted debe presentar la solicitud por sí mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. **Usted debe enviar al Administrador su solicitud para ser excluido antes del 12 de enero del 2026, o no será válida.** La Sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO OBJETO AL ACUERDO?

Sólo los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a objetar al Acuerdo. Antes de decidir si desea objetar, tal vez desee ver lo que el Demandante y los Demandados le están pidiendo a la Corte que apruebe. Al menos 16 días hábiles antes de la Audiencia de Aprobación Final del 18 de febrero del 2026, los Abogados de la Clase y/o el Demandante presentarán ante la Corte (1) una Petición de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Petición para los Honorarios, Gastos de Litigio y la Adjudicación de Servicio declarando (i) la cantidad que los Abogados

de la Clase están solicitando para los honorarios y gastos de litigio de los abogados; y (ii) la cantidad que la Demandante está solicitando como la Adjudicación de Servicio de la Representante de la Clase. Una vez que lo soliciten razonablemente, los Abogados de la Clase (cuya información de contacto se indica en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno para usted. Usted también puede verlos en el sitio web del Administrador en www.cptgroupcaseinfo.com/LHSettlement o el sitio web de la Corte en <https://www.lacourt.org>.

Un Miembro Participante de la Clase que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Petición para la Aprobación Final y/o la Petición para los Honorarios, Gastos de Litigio y la Adjudicación de Servicio puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto no es justo, o que las cantidades solicitadas por los Abogados de la Clase o el Demandante son demasiado altas o demasiado bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 12 de enero del 2026.** Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como *Vera v. Laurel Hardware, Inc.*, e incluir su nombre, su dirección actual, número de teléfono y las fechas aproximadas de empleo para los Laurel Hardware, Inc. y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante de la Clase puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para objetar por su propia cuenta) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicar a la Corte a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Vea la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para más detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Usted puede, pero no tiene que, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 18 de febrero del 2026 a las 10:00 a.m., en el Departamento 15 de la Corte Superior del Condado de Los Ángeles, ubicada en 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Final del Acuerdo y qué parte del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados de la Clase, al Demandante y al Administrador. La Corte invitará a los objetores, a los Abogados de la Clase y a los Abogados de la Defensa a presentar sus comentarios antes de tomar una decisión. Usted puede asistir personalmente (o contratar a un abogado para que asista) ya sea personalmente o de manera virtual mediante LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Consulte el sitio web de la Corte para obtener la información más actualizada.

Es posible que la Corte re programe la Audiencia de Aprobación Final. Usted debe consultar el sitio web del Administrador en www.cptgroupcaseinfo.com/LHSettlement de antemano o comunicarse con los Abogados de la Clase para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que los Demandados y el Demandante han prometido hacer conforme al Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web de CPT Group, Inc. en www.cptgroupcaseinfo.com/LHSettlement.

Usted también puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web de la Corte Superior visitando (<https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access>) e ingresando el Número de Caso para la Demanda, Números de Caso 23STCV15421 y 22SMCV00594. Usted también puede hacer una cita para revisar personalmente los documentos de la corte en la Oficina del Secretario en Stanley Mosk Courthouse llamando al (213) 830-0800.

NO LLAME A LA CORTE SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO.

Administrador del Acuerdo:
Vera v. Laurel Hardware, Inc.

c/o CPT Group, Inc.

50 Corporate Park

Irvine, CA 92606

Teléfono: 1-888-400-1596

Correo Electrónico: LHSettlement@cptgroup.com

Fax: 949-419-3446

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

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de anulación que se indica en el anverso del cheque original. Si su cheque ya es nulo, usted debe consultar el sitio web del Fondo de Propiedad No Reclamada para las instrucciones sobre como recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

2

3
4

5
6
7

8

9

0

1

3

4

1

5

6

0

7

8
9

20

21

22

23

24

25