

1 Larry W. Lee (State Bar No. 228175)
lwlee@diversitylaw.com
2 Max W. Gavron (State Bar No. 291697)
mgavron@diversitylaw.com
3 **DIVERSITY LAW GROUP, P.C.**
515 S. Figueroa Street, Suite 1250
4 Los Angeles, CA 90071
(213) 488-6555
5 (213) 488-6554 facsimile

6 William L. Marder (SBN 170131)
bill@polarislawgroup.com
7 **POLARIS LAW GROUP**
501 San Benito Street, Suite 200
8 Hollister, CA 95023
Telephone: (831) 531-4214
9 Facsimile: (831) 634-0333

10 Attorneys for Plaintiffs and the Class

11 [Additional Counsel Information on Next Page]

12
13 SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
14 FOR THE COUNTY OF STANISLAUS
15

16 CHELSEY RICHARDSON, BETHANY
JEANNE REINKER, and CHARMAINE
17 HUFF as individuals and on behalf of all others
similarly situated and aggrieved employees,

18 Plaintiffs,

19 vs.

20 TELECARE CORPORATION, a California
21 corporation; and DOES 1 through 50, inclusive,
22 Defendants.

Case No. CV-24-006292

[Assigned for All Purposes to:
Hon. John R. Mayne, Dept. 21]

**DECLARATION OF TAYLOR MITZNER
IN SUPPORT OF MOTION FOR FINAL
APPROVAL OF CLASS ACTION AND
PAGA SETTLEMENT, ATTORNEY'S
FEES AND COSTS, AND SERVICE
AWARD**

(Filed concurrently with Motion for Final
Approval; Supporting Declarations; and
[Proposed] Judgment and Order)

Date: May 29, 2026
Time: 8:30 a.m.
Dept.: 21

Action Filed: August 9, 2024
Trial Date: None Set

1 **JUSTICE FOR WORKERS, P.C.**

William C. Sung, SB# 280792

2 E-Mail: william@justiceforworkers.com

Tiffany L. Luu, SB# 335127

3 E-Mail: tluu@justiceforworkers.com

Joseph C. Ramli, SB# 339491

4 E-Mail: jramli@justiceforworkers.com

9575 Bolsa Avenue

5 Westminster, CA 92683

Tel: 323-922-2000

6 Fax: 323-922-2000

7 Blake R. Jones (SBN 211221)

blake@blakejones.law

8 **BLAKE JONES LAW, PC**

355 South Grand Avenue

9 Suite 2450 - #2052

Los Angeles, CA 90071

10 Tel: (323) 576-3221

11 Attorneys for Plaintiffs and the Class

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

- 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
- 6
- 7
- 8

1. I am a Case Manager at Phoenix Settlement Administrators (“Phoenix”), the Court-appointed Class Action Settlement Administrator for *Chelsey Richardson v. Telecare Corporation* (the “Action”). I have personal knowledge of the facts stated herein and, if called upon to testify, I could and would testify competently to such facts.

3. On March 2, 2026, Phoenix received a data file (“Class List”) from Defense Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, and Workweeks during the period from March 16, 2023, to September 1, 2025 (“Class Period”). The Class List contained seven thousand three hundred eighteen (7,318) individuals identified as Class Members.

1 database provides updated addresses for any individual who has moved in the previous four (4)
2 years and notified the U.S. Postal Service of their change of address.

3 5. On March 17, 2026, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in English
4 and Spanish, to all seven thousand three hundred eighteen (7,318) Class Members on the Class List.
5 A true and correct copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

6 6. As of the date of this declaration, one hundred thirty-two (132) Notices have been
7 returned to Phoenix. None were returned with a forwarding address. For the one hundred thirty-two
8 (132) Notices returned from the Post Office without a forwarding address, Phoenix attempted to
9 locate a current mailing address using TransUnion TLOxp, one of the most comprehensive address
10 databases available for skip tracing. Of the one hundred thirty-two (132) Notices that were skip
11 traced, seventy-six (76) updated addresses were obtained and the Notice was promptly re-mailed to
12 those Class Members via first class mail.

13 7. As of the date of this declaration, fifty-six (56) Notices remain undeliverable.

14 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received sixteen (16) Requests for
15 Exclusion from the following Class Members: Joy D. Dawson; Dylan T. Dickerson; Chioma
16 Ikechukwu; Kenya Liddell; Patty L. Mahanay; Brittney E. McCoy; Joanne E. Mcfall; Nga T. Nguyen
17 Breeden; Godwin C. Onyenobi; Ally Paulson; Alexia Quintanilla; Betty L. Smith; Chisom E.
18 Uzoukwu; Gloria Valledor; Caprice Watson; and Nicole R. Zamora.. The deadline to request
19 exclusion from the Class Settlement was May 1, 2026.

20 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of Objection
21 from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement was May 1, 2026.

22 10. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Workweek disputes
23 from Class Members. The deadline for submitting a dispute was May 1, 2026.

24 11. As of the date of this declaration, there are seven thousand three hundred two (7,302)
25 Class Members who did not submit timely and valid Requests for Exclusion and are therefore
26 deemed Settlement Class Members, representing 99.78% of the Class. Settlement Class Members
27
28

1 have worked a collective total of three hundred sixty-seven thousand ninety-four (367,094)
2 Workweeks during the Class Period. Each Workweek is valued at approximately \$3.09.

3 12. The Escalator Clause of the Settlement Agreement indicates if the actual number of
4 Workweeks from March 16, 2023, through May 8, 2025 ("Escalator Period"), exceeds three
5 hundred five thousand two hundred seventy-eight (305,278), the Gross Settlement Amount shall
6 increase proportionately by \$6.63 per additional Workweek. There was a total of three hundred
7 sixteen thousand six hundred ninety-five (316,695) Workweeks during the Escalator Period, and so
8 the Escalator Clause was triggered. The increased Gross Settlement Amount was calculated as
9 follows:

10 a. 316,695 Workweeks during Escalator Period – 305,278 maximum Workweeks =
11 11,417 additional Workweeks.

12 b. 11,417 additional Workweeks x \$6.63 = \$75,694.38 increase to the Gross Settlement
13 Amount.

14 c. \$2,025,000.00 original Gross Settlement Amount + \$75,694.38 increase =
15 \$2,100,694.38 new Gross Settlement Amount.

16 13. The Net Settlement Amount of \$1,136,046.58 available to pay Settlement Class
17 Members was determined by subtracting the requested Class Counsel attorneys' fees (\$735,243.03,
18 which is 35% of the new Gross Settlement Amount), and Class Counsel costs (\$25,714.88),
19 requested Service Awards to Plaintiffs (\$10,000.00 each totaling \$30,000.00), the PAGA Amount
20 (\$100,000.00), the estimated employer-sided taxes (\$36,239.89), and the requested Settlement
21 Administration Costs (\$37,450.00) from the Gross Settlement Amount (\$2,100,694.38).

22 14. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual
23 Settlement Share to be paid is approximately \$402.31, the lowest Individual Settlement Share to be
24 paid is approximately \$3.09, while the average Individual Settlement Share to be paid is
25 approximately \$155.58. Settlement Class Members will be issued payment of their Individual
26 Settlement Shares subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with
27
28

1 respect to the wages portion of the Individual Settlement Share (the net payment is their “Individual
2 Settlement Payment”).

3 15. Additionally, \$100,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated
4 toward penalties under the Private Attorneys General Act (“PAGA Amount”), of which 75%, or
5 \$75,000.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”), and 25%,
6 or \$25,000.00, of which shall be paid to all current and former non-exempt employees of Defendant
7 in the state of California during the Class Period. There are seven thousand three hundred eighteen
8 (7,318) Aggrieved Employees who worked a total of three hundred sixty-seven thousand seven
9 hundred forty-five (367,745) pay periods during the PAGA Period. The highest Individual PAGA
10 Payment to be paid is approximately \$8.84, the lowest Individual PAGA Payment to be paid is
11 approximately \$0.07, and the average Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$2.75.

12 16. Pursuant to the Settlement, the employer-side taxes are to be paid from the Gross
13 Settlement Amount.

14 17. Phoenix’s costs associated with the administration of this matter are \$37,450.00.
15 This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the
16 settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as
17 **Exhibit B.**

18
19 I declare under penalty of perjury of the laws of the State of California that the foregoing is
20 true and correct.

21 Executed this May 5, 2026, at Orange, California.

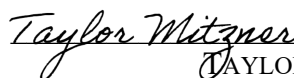
22
23 _____
24 TAYLOR MITZNER

Exhibit A

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

Chelsey Richardson v. Telecare Corporation
Stanislaus County Superior Court Case No. CV-24-006292

The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully!
It's not junk mail, spam, 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 Telecare Corporation (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former employees Chelsey Richardson, Bethany Jeanne Reinker, and Charmaine Huff (“Plaintiffs”) and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of all current and former non-exempt employees of Defendant in the State of California during the Class Period of March 16, 2023 until September 1, 2025 (“Class Members”); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all current and former non-exempt employees of Defendant in the State of California during the PAGA Period of March 16, 2023 until September 1, 2025 (“Aggrieved Employees”).

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

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

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked «Total_Weeks» Workweeks** during the Class Period, and **you worked «PAGA_Work_Weeks» PAGA Pay Periods** 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 do 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 Plaintiffs and Plaintiffs’ attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

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

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

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is May 1, 2026.	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released PAGA Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by May 1, 2026	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiffs who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiffs. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the May 29, 2026, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on May 29, 2026, at 8:30 a.m. You do not 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 May 1, 2026	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 PAGA Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by May 1, 2026 . See Section 4 of this Notice

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former employees of Defendant Telecare Corporation. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay minimum, overtime, and paid sick leave wages; failing to provide legally compliant meal and rest periods; failing to pay wages due upon termination; failing to provide accurate itemized wage statements; failing to reimburse necessary business expenses; failing to maintain accurate records; and unfair competition. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, *et seq.*) ("PAGA"). Plaintiffs are represented by attorneys in the Action: Diversity Law Group, A.P.C.; Polaris Law Group; Justice for Workers, P.C.; and Blake Jones Law PC ("Class Counsel").

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

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

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

The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

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

1. Defendant Will Pay \$2,100,694.38 as the Gross Settlement Amount. Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement Amount into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement Amount 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, employer and employee taxes, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement Amount not more than 25 calendar days after the Judgment entered by the Court

becomes final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.

2. Court-Approved Deductions from Gross Settlement Amount. At the Final Approval Hearing, Plaintiffs and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement Amount, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$735,243.03 (35% of the Gross Settlement Amount) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$35,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$10,000.00 to each Plaintiff, totaling \$30,000.00 as Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiffs will receive other than Plaintiffs' Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$39,950.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$100,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Pay Periods.
 - E. Employer taxes on the Wage Portion of Individual Class Payments (as defined below) which is currently estimated to be approximately \$31,894.31. Upon Final Approval, the Administrator will calculate employer taxes based on Defendant's then-payroll tax rates.

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 Amount (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. Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 80% to interests and penalties ("Non-Wage Portion."). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiffs and Defendant has 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 do not cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name.

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

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than **May 1, 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 **May 1, 2026**, Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth the Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

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

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Phoenix Settlement Administrators (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 Court grants final approval of the 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 Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA Penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Participating Class Members fully shall release Defendant and the Released Parties from any and all claims, rights, demands, damages, liabilities, penalties, and causes of action, in law or in equity, raised in the Action, as amended, that were pled or could have been pled, based on, or which arise out of the facts alleged in the complaints in the action, the same statutes, or based on the same primary rights, that arose during the Class Period, including known and unknown claims arising under California Labor Code sections 98, 200-204, 205.5, 210, 218, 221, 223 226, 226.3, 226.7, 226.8, 227.3, 233, 245, et seq., 246, et seq., 248, et seq., 510, 512, 516, 551, 552, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1175, 1193.6, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2800, 2802, Business & Professions Code sections 17200, et seq., the applicable IWC Wage Order(s), Cal. Code of Regulations, Title 8, section 11000, et seq., the Fair Labor Standards Act, and any claim for unlawful timekeeping practice, off the clock work, failure to pay for all hours worked including minimum wage and overtime, any violation of meal or rest period and premium payment rights, failure to timely pay wages including during employment and at separation, failure to provide accurate wage statements or keep payroll records, failure to pay vacation pay, failure to pay sick pay, failure to provide sick days, and failure to perform or tender any rate of pay adjustment to any type of wage, benefit, meal, rest, overtime, vacation, sick pay, or other payment whatsoever, or failure to reimburse any business expenses (“Released Class Claims”). Participating Class Members who cash their checks are deemed to have waived all Released Class Claims inclusive of claims under the Fair Labor Standards Act. Participating Class Members who do not cash their checks shall be deemed to waive all Released Class Claims except for a claim under the Fair Labor Standards Act.

10. **Aggrieved Employees’ PAGA Release.** After the Court grants final approval of the Settlement, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Aggrieved Employees fully release and discharge the Releasees from any and all claims under the PAGA premised on the facts and/or allegations in the Operative Complaint or PAGA Notices that arose during the PAGA Period, including known and unknown claims arising under California Labor Code sections 98, 200-204, 205.5, 210, 218, 221, 223, 226, 226.3, 226.7, 226.8, 227.3, 233, 245, et seq., 246, et seq., 248, et seq., 510, 512, 516, 551, 552, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1175, 1193.6, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2800, 2802, Business & Professions Code sections 17200, et seq., the applicable IWC Wage Order(s), Cal. Code of Regulations, Title 8, section 11000, et seq., and any claim for unlawful timekeeping practice, off the clock work, failure to pay for all hours worked including minimum wage and overtime, any violation of meal or rest period and premium payment rights, failure to timely pay wages including during employment and at separation, failure to provide accurate wage statements or keep payroll records, failure to pay vacation pay, failure to pay sick pay, failure to provide sick days, and failure to perform or tender any rate of pay adjustment to any type of wage, benefit, meal, rest, overtime, vacation, sick pay, or other payment whatsoever, or failure to reimburse any business expenses (the “PAGA Release”).

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 \$25,000.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. **Workweek/PAGA Pay Period Challenges.** The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant’s records, are stated in the first page of this Notice. You have until **May 1, 2026**, to challenge the number of Workweeks and/or PAGA Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email, or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator’s contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant’s calculation of Workweeks and/or PAGA Pay Periods based on Defendant’s records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or PAGA Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant’s Counsel. The Administrator’s decision is final. You cannot 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 does not 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 in 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 to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Chelsey Richardson v. Telecare Corporation*, Case No. CV-24-006292, 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 receive your request to be excluded by May 1, 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 Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the **May 29, 2026**, Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiffs 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 Attorneys' Fees and Litigation Costs and Class Representative Service Payment stating (i) the amount Class Counsel is requesting for Attorneys' Fees and Litigation Costs; and (ii) the amount Plaintiffs are requesting as Class Representative Service Payment. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website richardson-v-telecare.phoenixcases.com or the Court's website <https://stanportal.stanct.org/>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Attorneys' Fees and Litigation Costs, and Class Representative Service Payment may wish to object. **The deadline for sending written objections to the Administrator is May 1, 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 *Chelsey Richardson v. Telecare Corporation*, Case No. CV-24-006292 and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing **May 29, 2026, at 8:30 a.m.**, in Department 21 of the Stanislaus Superior Court, located at City Towers Courthouse, 801 10th Street, Modesto, CA 95354. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement Amount will be paid to Class Counsel, Plaintiffs, 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 <https://www.stanislaus.courts.ca.gov/online-services/remote-appearances>. Check the Court's website for the most current information.

It is possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website richardson-v-telecare.phoenixcases.com beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiffs have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to the Administrator's website at richardson-v-telecare.phoenixcases.com. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<https://stanportal.stanct.org/>) and entering the Case Number for the Action, Case No. CV-24-006292. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Stanislaus Superior Court.

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

Class Counsel:

DIVERSITY LAW GROUP, P.C.
Larry W. Lee
lwlee@diversitylaw.com
Max W. Gavron
mgavron@diversitylaw.com
515 S. Figueroa Street, Suite 1250
Los Angeles, CA 90071
Telephone: (213) 488-6555

JUSTICE FOR WORKERS, P.C.
William C. Sung
E-Mail: william@justiceforworkers.com
Tiffany L. Luu
E-Mail: tluu@justiceforworkers.com
3600 Wilshire Boulevard, Suite 1815
Los Angeles, CA 90010
Tel: 323-922-2000

BLAKE JONES LAW, PC
Blake R. Jones
blake@blakejones.law
355 South Grand Avenue Suite 2450 - #2052
Los Angeles, CA 90071
Tel: (323) 576-3221

Administrator:

Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208
Orange, CA 92863
Tel.: (800) 523-5773
Email: info@phoenixclassaction.com

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.

NOTIFICACIÓN APROBADA POR EL TRIBUNAL SOBRE EL ACUERDO COLECTIVO Y FECHA DE LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA DEL TRIBUNAL

Chelsey Richardson contra Telecare Corporation
Tribunal Superior del Condado de Stanislaus, caso n.º CV-24-006292

El Tribunal Superior del Estado de California ha autorizado esta notificación. ¡Léala atentamente!
No se trata de correo basura, spam, publicidad ni solicitud de un abogado. No se le está Demandando.

Usted puede tener derecho a recibir dinero de una Demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra Telecare Corporation (“Demandado”) por presuntas infracciones salariales y horarias. La Demanda fue presentada por las ex empleadas Chelsey Richardson, Bethany Jeanne Reinker y Charmaine Huff (“Demandantes”) y solicita el pago de (1) salarios atrasados y otras indemnizaciones para una Clase de todos los empleados actuales y antiguos no exentos del Demandado en el estado de California durante el Período de la Demanda colectiva, comprendido entre el 16 de marzo de 2023 y el 1 de septiembre de 2025 (“Miembros de la Clase”); y (2) sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA”) para todos los empleados actuales y antiguos no exentos de la Demandada en el estado de California durante el periodo PAGA comprendido entre el 16 de marzo de 2023 y el 1 de septiembre de 2025 (“Empleados perjudicados”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de la Clase, y (2) un Acuerdo PAGA que exige al Demandado financiar los Pagos PAGA Individuales y pagar sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Según los registros del Demandado y las hipótesis actuales de las partes, **se estima que su Pago Individual de la Clase será de «ESA_Before_Paga» (menos retenciones) y que su Pago PAGA Individual será de «PAGA_Amount»**. La cantidad real que puede recibir puede ser diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su pago PAGA Individual, entonces, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a un pago PAGA Individual en virtud del Acuerdo, ya que no trabajó durante el período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado, que muestran que **trabajó «Total_Weeks» Semanas Laborales** durante el período de la Demanda colectiva y que **trabajó «PAGA_Work_Weeks» períodos de pago PAGA** durante el período PAGA. Si cree que trabajó más Semanas Laborales durante cualquiera de los dos períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la sección 4 de este aviso.

El Tribunal ya ha aprobado de manera preliminar el Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación definitiva. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no actúa. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del mismo se pagará a las Demandantes y a los abogados de las Demandantes (“Abogados de la Clase”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar los pagos previstos en el Acuerdo y que obligue a los Miembros de la Clase y a los Empleados Perjudicados a renunciar a sus derechos a presentar determinadas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el período de la Demanda colectiva y/o el período PAGA, tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y tener derecho a un pago individual de la Clase y/o un pago PAGA Individual. Sin embargo, como Miembro Participante de la Clase, renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales del período de la Clase y reclamaciones de sanciones del período de la Ley PAGA contra el Demandado.
- (2) **Excluirse del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (optar por no participar) enviando la solicitud de exclusión por escrito o notificándolo por escrito al administrador. Si se excluye del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de la Clase. Sin embargo, conservará su derecho a reclamar personalmente los salarios correspondientes al período de la Clase contra el Demandado y, si es un empleado agraviado, seguirá teniendo derecho a un Pago PAGA Individual. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

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

RESUMEN DE SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un miembro participante de la Clase, con derecho a un Pago Individual de la Clase y a un Pago PAGA Individual (si lo hubiera). A cambio, renunciará a su derecho a reclamar al Demandado los salarios que cubre este Acuerdo (Reclamaciones Exoneradas).
--	--

Puede excluirse del Acuerdo Colectivo, pero no del Acuerdo PAGA La fecha límite para excluirse es el 1 de mayo de 2026.	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo Colectivo propuesto, puede optar por excluirse del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante de la Clase y ya no tendrá derecho a recibir un Pago Individual de la Clase. Los Miembros No Participantes de la Clase no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo Colectivo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. No puede excluirse de la parte del Acuerdo propuesto relacionada con la Ley PAGA. El Demandado debe pagar los pagos PAGA Individuales a todos los empleados agraviados y estos deben renunciar a sus derechos a presentar reclamaciones exonerada de la Ley PAGA (definidas a continuación).
Los miembros participantes de la Clase pueden oponerse al Acuerdo Colectivo, pero no al Acuerdo PAGA. Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 1 de mayo de 2026	Todos los miembros de la Clase que no se excluyan (“Miembros Participantes de la Clase”) pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del tribunal sobre la aprobación definitiva del Acuerdo incluirá una determinación de la cantidad que se pagará a los abogados de la Clase y a las Demandantes que interpusieron la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los abogados de la Clase ni a las Demandantes. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por los abogados de la Clase o las Demandantes si considera que no son razonables. Consulte la sección 7 de este aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Definitiva del 29 de mayo de 2026	La Audiencia de Aprobación Definitiva del Tribunal está prevista para el 29 de mayo de 2026 a las 8:30 a.m. No es necesario que asista, pero tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, corriendo usted con los gastos), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los miembros participantes de la Clase pueden oponerse verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Definitiva. Véase la sección 8 de este aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas Laborales/períodos de pago Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 1 de mayo de 2026	El importe de su pago individual de la Clase y del pago PAGA Individual (si lo hubiera) depende del número de Semanas Laborales en las que trabajó al menos un día durante el periodo de la Clase y del número de periodos de pago PAGA en los que trabajó al menos un día durante el periodo PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del periodo de la Demanda colectiva y el número de periodos de pago PAGA que trabajó según los registros del Demandado se indican en la primera página de este aviso. Si no está de Acuerdo con cualquiera de estos números, debe impugnarlos antes del 1 de mayo de 2026 . Consulte la sección 4 de este aviso.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA DEMANDA?

Las Demandantes son antiguas empleadas de la Demandada Telecare Corporation. La Demanda acusa a la Demandada de infringir las leyes laborales de California al no pagar el salario mínimo, las horas extras y las bajas por enfermedad remuneradas, no proporcionar los periodos de comida y descanso que exige la ley, no pagar los salarios adeudados al término del contrato, no proporcionar nóminas detalladas y precisas, no reembolsar los gastos profesionales necesarios, no mantener registros precisos y competir de forma desleal. Basándose en las mismas reclamaciones, las Demandantes también han presentado una reclamación por sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (Código Laboral §§ 2698 y siguientes) (“PAGA”). Las Demandantes están representadas por los siguientes abogados en la Demanda: Diversity Law Group, A.P.C.; Polaris Law Group; Justice for Workers, P.C.; y Blake Jones Law PC (“abogados de la Demanda colectiva”).

El Demandado niega rotundamente haber infringido ninguna ley o no haber pagado ningún salario y sostiene que ha cumplido con todas las leyes aplicables.

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

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o las Demandantes tienen razón en cuanto al fondo del asunto. Mientras tanto, las Demandantes y el Demandado contrataron a un mediador neutral y con experiencia con el fin de 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 han tenido éxito. Mediante la firma de un extenso Acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y el compromiso de solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, las Demandantes y el Demandado han negociado una propuesta de conciliación que está sujeta a la aprobación definitiva del Tribunal. Ambas partes están de Acuerdo en que la propuesta de conciliación es un compromiso entre las reclamaciones en litigio. Al aceptar la conciliación, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce el fondo de ninguna de las reclamaciones.

El tribunal aprobó de forma preliminar el Acuerdo propuesto por considerarlo justo, razonable y adecuado, autorizó la presente notificación y programó una audiencia de aprobación definitiva.

3. ¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES IMPORTANTES DEL ACUERDO PROPUESTO?

1. El Demandado pagará \$2,100,694.38 como importe bruto del Acuerdo. El Demandado ha acordado depositar el importe bruto del Acuerdo en una cuenta controlada por el administrador del Acuerdo. El administrador utilizará el importe bruto del Acuerdo para pagar los pagos individuales de la Clase, los pagos PAGA Individuales, el pago por los servicios del representante de la Clase, los honorarios y gastos de los abogados de la Clase, los gastos del administrador, los impuestos del empleador y los empleados, y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal conceda la aprobación definitiva, el Demandado financiará el importe

bruto del Acuerdo en un plazo máximo de 25 días naturales a partir de la fecha en que la sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal la dicte, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes de la Clase se oponen al Acuerdo propuesto o si se recurre la sentencia.

2. Deducciones aprobadas por el Tribunal del importe bruto del Acuerdo. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, las Demandantes y/o los abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del importe bruto del Acuerdo, cuyos importes serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Definitiva:
 - A. Hasta \$735,243.03 (el 35 % del importe bruto del Acuerdo) para los abogados de la Clase en concepto de honorarios y hasta \$35,000.00 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los abogados de la Clase han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin recibir ningún pago.
 - B. Hasta \$10,000.00 a cada Demandante, lo que suma un total de \$30,000.00 en concepto de pago por servicios prestados como representante de la Clase por presentar la Demanda, colaborar con los abogados de la Clase y representar al colectivo. El pago por servicios prestados como representante de la Clase será la única cantidad que recibirán las Demandantes, aparte del Pago Individual de la Clase y cualquier Pago PAGA Individual.
 - C. Hasta \$39,950.00 al administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
 - D. Hasta \$100,000.00 para sanciones PAGA, asignados en un 75 % al pago de la LWDA y en un 25 % a pagos PAGA Individuales a los empleados agraviados en función de sus períodos de pago PAGA.
 - E. Impuestos del empleador sobre la parte salarial de los Pagos Individuales de la Clase (tal y como se definen a continuación), que actualmente se estiman en aproximadamente \$31,894.31. Tras la aprobación definitiva, el administrador calculará los impuestos del empleador basándose en los tipos impositivos sobre las nóminas del Demandado en ese momento.

Los miembros participantes de la Clase tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. El tribunal considerará todas las objeciones.

3. Liquidación neta distribuida a los miembros de la Clase. Tras realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del importe bruto de la liquidación (la “liquidación neta”) mediante Pagos Individuales de la Clase a los Miembros Participantes de la Clase en función de sus Semanas Laborales durante el periodo de la Clase.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los miembros de la Clase. Las Demandantes y el Demandado solicitan al tribunal que apruebe una asignación del 20 % de cada Pago Individual de la Clase a los salarios imposables (“parte salarial”) y del 80 % a los intereses y sanciones (“parte no salarial”). La parte salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina que adeuda por la parte salarial. Los pagos PAGA Individuales se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos fiscales. El administrador declarará los pagos PAGA Individuales y las partes no salariales de los pagos Individuales de la Clase en los formularios 1099 del IRS.

Aunque las Demandantes y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está asesorando sobre si sus pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en concepto de impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las sanciones e intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesidad de cobrar rápidamente los cheques de pago. En el anverso de cada cheque emitido para el Pago Individual de la Clase y el Pago PAGA Individual aparecerá la fecha de vencimiento del cheque (la fecha de caducidad). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, 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 al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor, debe consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de exclusión del Acuerdo Colectivo (exclusiones voluntarias). Se le tratará como Miembro Participante de la Clase, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al administrador por escrito, a más tardar el **1 de mayo de 2026**, que desea excluirse. La forma más fácil de notificarlo al administrador es enviar una solicitud de exclusión por escrito y firmada antes de la fecha límite de respuesta del **1 de mayo de 2026**. La solicitud de exclusión debe ser una carta del miembro de la Clase o de su representante en la que se indique el nombre del miembro de la Clase, su dirección actual, su número de teléfono y una simple declaración en la que se elija ser excluido del Acuerdo. Los miembros de la Clase excluidos (es decir, los Miembros No Participantes de la Clase) no recibirán Pagos Individuales de la Clase, pero conservarán sus derechos a presentar reclamaciones salariales y horarias contra el Demandado a título personal.

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

7. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el Tribunal deniega la aprobación definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la aprobación definitiva del Acuerdo o se niegue a dictar sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una sentencia que sea revocada en apelación. Las Demandantes y el Demandado han acordado que, en cualquiera de los dos casos,

el Acuerdo quedará sin efecto: el Demandado no pagará ninguna cantidad y los miembros de la Clase no renunciarán a ninguna reclamación contra el Demandado.

8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Phoenix Settlement Administrators (el “Administrador”), para enviar esta Notificación, calcular y realizar los pagos, y tramitar las Solicitudes de exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también decidirá sobre las Impugnaciones de los Miembros de la Clase en relación con las Semanas Laborales, enviará y reenviará por correo los cheques del Acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador figura en la Sección 9 de esta Notificación.
9. Exención de responsabilidad de los Miembros Participantes de la Clase. Una vez que el Tribunal apruebe definitivamente el Acuerdo, los Miembros Participantes de la Clase tendrán prohibido legalmente hacer valer cualquiera de las reclamaciones exoneradas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que se haya excluido válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá Demandar, continuar Demandando ni formar parte de ninguna otra Demanda contra el Demandado o las entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de la Clase y sanciones PAGA basadas en los hechos del Período PAGA, tal y como se alega en la Demanda y se resuelve en este Acuerdo.

Los miembros participantes de la Clase estarán sujetos a la siguiente exención:

Todos los Miembros Participantes de la Clase eximirán plenamente al Demandado y a las partes exoneradas de todas y cada una de las reclamaciones, derechos, Demandas, daños, responsabilidades, sanciones y causas de acción, en derecho o en equidad, planteadas en la Demanda, en su versión modificada, que se alegaron o podrían haberse alegado, basadas en los hechos alegados en las Demandas, o que se deriven de ellos, las mismas leyes o basadas en los mismos derechos primarios que surgieron durante el Período de la Demanda colectiva, incluidas las reclamaciones conocidas y desconocidas que surjan en virtud de las §§ 98, 200-204, 205.5, 210, 218, 221, 223, 226, 226.3, 226.7, 226.8, 227.3, 233, 245 y siguientes, 246 y siguientes, 248 y siguientes, 510, 512, 516, 551, 552, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1175, 1193.6, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2800, 2802 del Código Laboral, secciones 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones, las órdenes salariales aplicables de la IWC, Código de Regulaciones de California, título 8, sección 11000 y siguientes, la Ley de Normas Laborales Justas y cualquier reclamación por prácticas ilegales de control de horarios, trabajo fuera del horario laboral, impago de todas las horas trabajadas, incluido el salario mínimo y las horas extras, cualquier infracción de los derechos a períodos de comida o descanso y al pago de primas, impago puntual de los salarios, incluso durante el empleo y en el momento de la separación, incumplimiento de la obligación de proporcionar nóminas precisas o mantener registros de nóminas, incumplimiento del pago de vacaciones, incumplimiento del pago de bajas por enfermedad, incumplimiento de la obligación de proporcionar días de baja por enfermedad e incumplimiento de la obligación de realizar u ofrecer cualquier ajuste salarial a cualquier tipo de salario, prestación, comida, descanso, horas extras, vacaciones, bajas por enfermedad u otros pagos de cualquier tipo, o incumplimiento de la obligación de reembolsar cualquier gasto empresarial (“Reclamaciones Exoneradas”). Se considerará que los Miembros Participantes de la Clase que cobren sus cheques han renunciado a todas las Reclamaciones Exoneradas, incluidas las reclamaciones en virtud de la Ley de Normas Laborales Justas. Se considerará que los Miembros Participantes de la Clase que no cobren sus cheques renuncian a todas las Reclamaciones Exoneradas, excepto a las reclamaciones en virtud de la Ley de Normas Laborales Justas.

10. Exención de responsabilidad de los empleados agraviados en virtud de la Ley PAGA. Una vez que el Tribunal apruebe definitivamente el Acuerdo, todos los empleados agraviados tendrán prohibido presentar reclamaciones en virtud de la Ley PAGA contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los empleados agraviados, incluidos los que son Miembros Participantes de la Clase y los que se excluyen del Acuerdo Colectivo, no pueden Demandar, continuar Demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas basada en los hechos del período PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

Las exenciones de responsabilidad de los empleados agraviados para los Miembros Participantes de la Clase y los Miembros No Participantes de la Clase son las siguientes:

Todos los empleados agraviados eximen y liberan plenamente a los exonerados de cualquier reclamación en virtud de la Ley PAGA basada en los hechos y/o alegaciones de la Demanda operativa o las notificaciones de la Ley PAGA que surgieron durante el período de la Ley PAGA, incluidas las reclamaciones conocidas y desconocidas que surjan en virtud de las §§ 98, 200-204, 205.5, 210, 218, 221, 223, 226, 226.3, 226.7, 226.8, 227.3, 233, 245 y siguientes, 246 y siguientes, 248 y siguientes, 510, 512, 516, 551, 552, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1175, 1193.6, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2800, 2802 del Código Laboral, secciones 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones, las órdenes salariales aplicables de la IWC, Código de Regulaciones de California, título 8, sección 11000 y siguientes, y cualquier reclamación por prácticas ilegales de control de horarios, trabajo fuera del horario laboral, impago de todas las horas trabajadas, incluido el salario mínimo y las horas extras, cualquier infracción de los derechos a períodos de comida o descanso y al pago de primas, incumplimiento del pago puntual de los salarios, incluso durante el empleo y al momento de la separación, incumplimiento de la obligación de proporcionar declaraciones salariales precisas o mantener registros de nómina, incumplimiento del pago de vacaciones, incumplimiento del pago de bajas por enfermedad, incumplimiento de la obligación de proporcionar días de baja por enfermedad e incumplimiento de la obligación de realizar u ofrecer cualquier ajuste salarial a cualquier tipo de salario, beneficio, comida, descanso, horas extras, vacaciones, bajas por enfermedad u otros pagos de cualquier tipo, o incumplimiento de la obligación de reembolsar cualquier gasto comercial (la “Exención PAGA”).

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR SU PAGO?

1. Pagos individuales de la Clase. El administrador calculará los pagos individuales de la Clase (a) dividiendo el importe neto del Acuerdo por el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Clase, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro Participante de la Clase.
2. Pagos PAGA individuales. El Administrador calculará los pagos PAGA individuales (a) dividiendo \$25,000.00 entre 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 PAGA trabajados por cada empleado agraviado individualmente.
3. Impugnaciones de la semana laboral/el período de pago PAGA. El número de Semanas Laborales colectivas que trabajó durante el período colectivo y el número de períodos de pago PAGA que trabajó durante el período PAGA, según constan en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este aviso. Tiene hasta el **1 de mayo de 2026** para impugnar el número de Semanas Laborales y/o períodos de pago PAGA que se le han acreditado. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La sección 9 de este aviso contiene la información de contacto del administrador.

Debe respaldar su impugnación enviando copias de los recibos de sueldo u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de las Semanas Laborales y/o los períodos de pago PAGA realizado por el Demandado basándose en los registros del Demandado como exactos, a menos que envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de las Semanas Laborales y/o los períodos de pago PAGA basándose en su presentación y en las aportaciones del Abogado de la Clase (que defenderá los intereses de los Miembros Participantes de la Clase) y del Abogado del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. No puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión definitiva.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ EL PAGO?

1. Miembros Participantes de la Clase. El administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque a cada miembro Participante de la Clase (es decir, a cada miembro de la Clase que no se haya excluido), incluidos aquellos que también reúnan los requisitos para ser considerados empleados agraviados. El único cheque combinará el Pago Individual de la Clase y el Pago PAGA Individual.
2. Miembros no Participantes de la Clase. El administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque de pago PAGA Individual a cada empleado perjudicado que se excluya del Acuerdo Colectivo (es decir, a cada miembro no Participante de la Clase).

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

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una simple declaración de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador le excluirá basándose en cualquier escrito en el que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identifique la Demanda como *Chelsey Richardson contra Telecare Corporation*, Caso n.º CV-24-006292, e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de la seguridad social para fines de verificación). Debe presentar la solicitud usted mismo. Si otra persona presenta la solicitud en su nombre, no será válida. **El Administrador debe recibir su solicitud de exclusión antes del 1 de mayo de 2026, o no será válida.** La sección 9 de la Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OPONERME AL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si se opone, es posible que desee ver lo que las Demandantes y el Demandado solicitan que apruebe el tribunal. Al menos 16 días hábiles antes de la audiencia de aprobación definitiva del **29 de mayo de 2026**, los abogados de la Clase y/o las Demandantes presentarán ante el tribunal (1) una moción de aprobación definitiva que incluye, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una moción de honorarios de abogados y costos de litigio y pago por servicios de representación de la Clase en la que se indique (i) la cantidad que los abogados de la Clase solicitan en concepto de honorarios de abogados y costos de litigio; y (ii) la cantidad que las Demandantes solicitan como pago por los servicios prestados por el representante de la Clase. Previa solicitud razonable, los abogados de la Clase (cuya información de contacto figura en la sección 9 de este aviso) le enviarán copias de estos documentos sin coste alguno para usted. También puede consultarlos en el sitio web del administrador richardson-v-telecare.phoenixcases.com o en el sitio web del tribunal <https://stanportal.stanct.org/>.

Los Miembros Participantes de la Clase que no estén de Acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción para la aprobación definitiva y/o la Moción para los honorarios de los abogados y las costas procesales, y el pago por los servicios del representante de la Clase, pueden presentar una objeción. **La fecha límite para enviar las objeciones por escrito al Administrador es el 1 de mayo de 2026.** Asegúrese de indicar al administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como *Chelsey Richardson contra Telecare Corporation*, caso n.º CV-24-006292, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado, y firme la objeción. La sección 9 de este aviso contiene la información de contacto del administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante de la Clase puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que objete por

su cuenta) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Definitiva. 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 a continuación) para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Definitiva.

8. ¿PUEDO ASISTIR A LA AUDIENCIA DE Aprobación Definitiva?

Puede, pero no está obligado a hacerlo, asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva que se celebrará el **29 de mayo de 2026, a las 8:30 a.m.**, en la Sala 21 del Tribunal Superior de Stanislaus, situado en City Towers Courthouse, 801 10th Street, Modesto, CA 95354. En la audiencia de aprobación definitiva del Acuerdo, el juez decidirá si concede la aprobación definitiva del Acuerdo y qué parte del importe bruto del Acuerdo se pagará a los abogados de la Clase, a las Demandantes y al administrador. El tribunal solicitará comentarios a los opositores, a los abogados de la Clase y a los abogados defensores antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personalmente o de forma virtual a través de <https://www.stanislaus.courts.ca.gov/online-services/remote-appearances>. Consulte el sitio web del tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Definitiva. Debe consultar el sitio web del Administrador richardson-v-telecare.phoenixcases.com con antelación o ponerse en contacto con el Abogado de la Clase para verificar la fecha y la hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y las Demandantes se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web del administrador en richardson-v-telecare.phoenixcases.com. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico al abogado de la Clase o al administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior en (<https://stanportal.stanct.org/>) e introduciendo el número de caso de la Demanda, el número de caso CV-24-006292. También puede concertar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la oficina del secretario del Tribunal Superior de Stanislaus.

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

Abogados de la Demanda colectiva:

DIVERSITY LAW GROUP, P.C.

Larry W. Lee

lwlee@diversitylaw.com

Max W. Gavron

mgavron@diversitylaw.com

515 S. Figueroa Street, Suite 1250

Los Ángeles, CA 90071

Teléfono: (213) 488-6555

BLAKE JONES LAW, PC

Blake R. Jones

blake@blakejones.law

355 South Grand Avenue, Suite 2450 - #2052

Los Ángeles, CA 90071

Tel.: (323) 576-3221

Administrador:

Phoenix Settlement Administrators

P.O. Box 7208

Orange, CA 92863

Tel.: (800) 523-5773

Correo electrónico: info@phoenixclassaction.com

JUSTICE FOR WORKERS, P.C.

William C. Sung

Correo electrónico: william@justiceforworkers.com

Tiffany L. Luu

Correo electrónico: tluu@justiceforworkers.com

3600 Wilshire Boulevard, Suite 1815

Los Ángeles, CA 90010

Teléfono: 323-922-2000

10. ¿QUÉ SUCEDE SI PIERDE SU CHEQUE DE ACUERDO?

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

11. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

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

Exhibit B



CASE ASSUMPTIONS

Class Members	7,318
Opt Out Rate	1%
Opt Outs Received	73
Total Class Claimants	7,245
Subtotal Admin Only	\$38,206.13

Not-to-Exceed Total **\$37,450.00**

April 14, 2026

Case: Richardson v. Telecare Opt-Out Administration wTranslation

Phoenix Contact: Jodey Lawrence

Contact Number: 949.566.1455

Email: Jodey@phoenixclassaction.com

Requesting Attorney: William C. Sung

Firm: JUSTICE FOR WORKERS, P.C.

Contact Number: 323-285-5511

Email: william@justiceforworkers.com

Assumptions and Estimate are based on information provided by counsel. If class size changes, PHX will need to adjust this Estimate accordingly.
Estimate is based on 6500 Class Members. Class data Must be sent in Microsoft Excel or uploaded in the same format. Class Data Must be sent in one spreadsheet, with no additional programming needed. A rate of \$150 per hour will be charged for any additional analysis or programming. Pricing good for 90 days.

Case & Database Setup / Toll Free Setup & Call Center / NCOA (USPS)			
Administrative Tasks:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Manager	\$125.00	3	\$375.00
Programming Database & Setup	\$125.00	3	\$375.00
Toll Free Setup*	\$149.10	1	\$149.10
Call Center & Long Distance	\$2.00	16	\$32.00
NCOA (USPS)	\$200.00	2	\$400.00
Total			\$1,331.10

* Up to 120 days after disbursement

Data Merger & Scrub / Notice Packet, Opt-Out Form & Postage /Translation / Reporting			
Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$125.00	3	\$375.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.15	7,318	\$1,097.70
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.00	7,318	\$7,318.00
Estimated Postage (up to 2 oz.)*	\$0.69	7,318	\$5,049.42
Static Website	\$250.00	1	\$250.00
Language Translation	\$1,000.00	1	\$1,000.00
Total			\$15,090.12

* Prices good for 90 days. Subject to change with the USPS Rate or change in Notice pages or Translation, if any.



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

Skip Tracing & Remailing Notice Packets / Tracking & Programming Undeliverables

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Associate	\$55.00	3	\$165.00
Skip Tracing Undeliverables	\$1.50	732	\$1,097.70
Remail Notice Packets	\$1.00	732	\$731.80
Estimated Postage	\$0.69	732	\$504.94
Programming Undeliverables	\$50.00	3	\$150.00
Total			\$2,649.44

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Claims Database	\$125.00	2	\$250.00
Non Opt-Out Processing	\$200.00	1	\$200.00
Case Associate	\$55.00	3	\$165.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$10.00	3	\$30.00
Case Manager	\$85.00	3	\$255.00
Total			\$900.00

Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Calculations	\$125.00	2	\$250.00
Disbursement Review	\$125.00	2	\$250.00
Programming Manager	\$95.00	2	\$190.00
QSF Bank Account & EIN	\$125.00	2	\$250.00
Check Run Setup & Printing	\$125.00	4	\$500.00
Mail Class Checks *	\$1.00	7,245	\$7,244.82
Estimated Postage	\$0.69	7,245	\$4,998.93
Total			\$13,683.75

* Checks are printed on 8.5 x 11 in. sheets with W2/1099 Tax Filing



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

Tax Reporting & Reconciliation / Re-Issuance of Checks / Conclusion Reports and Declarations			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Supervisor	\$125.00	5	\$625.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$1.50	724	\$1,086.72
Case Associate	\$55.00	4	\$220.00
Reconcile Uncashed Checks	\$85.00	4	\$340.00
Conclusion Reports	\$100.00	2	\$200.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	2	\$170.00
Final Reporting & Declarations	\$100.00	2	\$200.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (1 State Tax Reporting Included)	\$1,710.00	1	\$1,710.00
Estimated N/A Total Class Members			
Total			\$4,551.72

* All applicable California State & Federal taxes, which include SUI, ETT, and SDI, and FUTA filings. Additional taxes are Defendant's responsibility.

Estimate Total: \$38,206.13



TERMS AND CONDITIONS

Provisions: The case estimate is in good faith and does not cover any applicable taxes and fees. The estimate does not make any provision for any services or class size not delineated in the request for proposal or stipulations. Proposal rates and amounts are subject to change upon further review, with Counsel/Client, of the Settlement Agreement. Only pre-approved changes will be charged when applicable. No modifications may be made to this estimate without the approval of PSA (Phoenix Settlement Administrators). All notifications are mailed in English language only unless otherwise specified. Additional costs will apply if translation into other language(s) is required. Rates to prepare and file taxes are for Federal and California State taxes only. Additional charges will apply if multiple state tax filing(s) is required. **Pricing is good for ninety (90) days.**

Data Conversion and Mailing: The proposal assumes that data provided will be in ready-to-use condition and that all data is provided in a single, comprehensive Excel spreadsheet. PSA cannot be liable for any errors or omissions arising due to additional work required for analyzing and processing the original database. A minimum of two (2) business days is required for processing prior to the anticipated mailing date with an additional two (2) business days for a National Change of Address (NCOA) update. Additional time may be required depending on the class size, necessary translation of the documents, or other factors. PSA will keep counsel apprised of the estimated mailing date.

Claims: PSA's general policy is to not accept claims via facsimile. However, in the event that facsimile filing of claims must be accepted, PSA will not be held responsible for any issues and/or errors arising out of said filing. Furthermore, PSA will require disclaimer language regarding facsimile transmissions. PSA will not be responsible for any acts or omissions caused by the USPS. PSA shall not make payments to any claimants without verified, valid Social Security Numbers. All responses and class member information are held in strict confidentiality. Additional class members are \$10.00 per opt-out.

Payment Terms: All postage charges and 50% of the final administration charges are due at the commencement of the case and will be billed immediately upon receipt of the data and/or notice documents. PSA bills are due upon receipt unless otherwise negotiated and agreed to with PSA by Counsel/Client. In the event the settlement terms provide that PSA is to be paid out of the settlement fund, PSA will request that Counsel/Client endeavor to make alternate payment arrangements for PSA charges that are due at the onset of the case. The entire remaining balance is due and payable at the time the settlement account is funded by Defendant, or no later than the time of disbursement. Amounts not paid within thirty (30) days are subject to a service charge of 1.5% per month or the highest rate permitted by law.

Tax Reporting Requirements

PSA will file the necessary tax returns under the EIN of the QSF, including federal and state returns. Payroll tax returns will be filed if necessary. Under the California Employment Development Department, all taxes are to be reported under the EIN of the QSF with the exception of the following taxes: Unemployment Insurance (UI) and Employment Training Tax (ETT), employer-side taxes, and State Disability Insurance (SDI), an employee-side tax. These are reported under Defendant's EIN. Therefore, to comply with the EDD payroll tax filing requirements we will need the following information:

1. Defendant's California State ID and Federal EIN.
2. Defendant's current State Unemployment Insurance (UI) rate and Employment Training Tax (ETT) rate. This information can be found in the current year DE 2088, Notice of Contribution Rates, issued by the EDD.
3. Termination dates of the class members, or identification of current employee class members, so we can account for the periods that the wages relate to for each class member.
4. An executed Power of Attorney (Form DE 48) from Defendant. This form is needed so that we may report the UI, SDI, and ETT taxes under Defendant's EIN on their behalf. If this form is not provided we will work with the EDD auditors to transfer the tax payments to Defendant's EIN.
5. Defendant is responsible for reporting the SDI portion of the settlement payments on the class member's W-2. PSA will file these forms on Defendant's behalf for an additional fee and will issue an additional W-2 for each class member under Defendant's EIN, as SDI is reported under Defendant's EIN rather than the EIN of the QSF. The Power of Attorney (Form DE 48) will be needed in order for PSA to report SDI payments.