

Barbara DuVan-Clarke (State Bar No. 259268)
BDC@blackstonepc.com
Danielle L. GruppChang (State Bar No. 313881)
dgruppchang@blackstonepc.com
P.J. Van Ert (State Bar No. 234858)
pjvanert@blackstonepc.com
Annabel F. Blanchard (State Bar No. 258135)
ablanchard@blackstonepc.com
BLACKSTONE LAW, APC
8383 Wilshire Boulevard, Suite 745
Beverly Hills, California 90211
Tel: (310) 622-4278 / Fax: (855) 786-6356

Attorneys for Plaintiffs Amira Fakira and
Fredonna Johnson, and the Class

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
COUNTY OF ALAMEDA

AMIRA FAKIRA et al

Plaintiff/Petitioner(s)

vs.

CSL PLASMA INC. et al

Defendant/Respondent(s)

Case No.: 23CV057131

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

Date: March 5, 2026
Time: 10:00 a.m.
Dept.: 23
Judge: Hon. Michael Markman

1 I, Madely Nava, declare as follows:

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

9 2. Apex Class Action’s team has been directly involved with class action administration for a
10 combined 75 years and has successfully managed numerous class action cases during that time. Our team
11 comprises experienced professionals with extensive knowledge of class action settlement administration.
12 In addition, Apex Class Action has the necessary technology and infrastructure to efficiently manage large-
13 scale class action cases. We utilize state-of-the-art software and systems to ensure that all aspects of the
14 administration process are executed accurately and efficiently.

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

1 4. On August 28, 2025, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content
2 for the Class Notice. Apex then generated a draft of the formatted Class Notice, which received approval
3 from the Parties' Counsel before being mailed.

4 5. On September 18, 2025, Counsel for the Defendants provided Apex with the class data file,
5 comprising the full names, last known mailing address, Social Security number, the total number of
6 Workweeks in which the Class Member performed work for Defendant in California during the Class
7 Period; and the total number of Pay Periods in which the PAGA Employee performed work for
8 Defendant in California during the PAGA Period. The data file was successfully uploaded to our
9 database, where it underwent a thorough review to identify any duplicates or potential inconsistencies.
10 The Class List consisted of a total of 746 individuals, of which 741 are Class Members and 609 are
11 Aggrieved Employees.

12 6. In preparation for the mailing process, all 746 names and addresses listed in the Class List
13 underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database
14 maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the
15 accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the Class
16 Notice. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If
17 an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Class Notice.
18 However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address
19 provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Class Notice.

20 7. On October 17, 2025, The Class Notice was sent to all 746 individuals listed in the Class List
21 using U.S First Class Mail. A copy of the mailed Class Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

22 8. As of the date of this declaration, our office has received 60 returned Class Notices as
23 undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 60 returned Class Notices in order to
24 acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Class Notice. This skip trace effort resulted
25 in obtaining 42 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Class Notices via U.S First Class
26 Mail.

27 9. As of the date of this declaration, there have been 42 Class Notices re-mailed as a result of Apex's
28 skip-tracing efforts.

1 10. As of the date of this declaration, 18 Class Notices have been considered undeliverable as no
2 updated address was found despite conducting skip tracing.

3 11. As of the date of this declaration, Apex has received 1 request for exclusion from Class Member
4 Ashley Hansen. The deadline for submitting a request for exclusion from the Settlement was December
5 1, 2025. The extended deadline for those Class Members whose notice was re-mailed was December 16,
6 2025.

7 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
8 deadline for submitting a written objection to the Settlement was December 1, 2025. The extended
9 deadline for those Class Members whose notice was re-mailed was December 16, 2025.

10 13. As of the date of this declaration, Apex has not received any disputes from Class Members. The
11 deadline for submitting a dispute was December 1, 2025. The extended deadline for those Class
12 Members whose notice was re-mailed was December 16, 2025.

13 14. As of the date of this declaration, Apex will report 740 Settlement Class Members, constituting
14 99.87% of the total 741 Class Members.

15 15. The total number of workweeks worked by Settlement Class Members during the Class Period
16 is 35,490, which exceeded the escalator clause threshold and thus the Gross Settlement Amount
17 increased by \$8,384.62. As a result, the Gross Settlement Amount is \$1,598,384.62.

18 16. The Net Settlement Amount available to Settlement Class Members is estimated to be
19 \$895,328.94 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees (\$562,056.30), the amount
20 requested for litigation costs and expenses (\$27,000.00), the two requested Enhancement Payment
21 (\$20,000.00), the requested Settlement Administration Costs (\$11,490.00), and the PAGA Penalties
22 (\$90,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$1,605,875.15).

23 17. The *highest* Individual Settlement Payment to a Participating Class Member is currently
24 estimated to be approximately \$5,524.85, the *average* Individual Settlement Payment is currently
25 estimated to be approximately \$1,209.90, and the *lowest* Individual Settlement Payment is currently
26 estimated to be approximately \$25.23. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

27 18. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$12,500.00) will be allocated to PAGA
28 Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. PAGA Employees cannot opt out

1 of the PAGA settlement. There are 609 PAGA Employees who worked a total of 13,636 pay periods
2 during the PAGA Period.

3 19. The *highest* individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is approximately \$92.40, the
4 *average* individual PAGA Payment is approximately \$36.95, and the *lowest* individual PAGA Payment
5 is approximately \$1.65.

6 20. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
7 and anticipated expenses, amount to \$11,490.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
8 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,
9 handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed
10 upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

11 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
12 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 9th day of February
13 2026, in Irvine, California.

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



MADELY NAVA

Exhibit A

Johnson v. CSL Plasma, Inc.

c/o Apex Class Action LLC

PO Box 54668

Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»

Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC»

«First_Name» «Last_Name»

«Address_1»

«City», «State» «Zip»

«D

NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT

Amira Fakira, Fredonna Johnson v. CSL Plasma, Inc.

Superior Court of California for the County of Alameda, Case Nos. 23CV057131; 24CV062485

PLEASE READ THIS CLASS NOTICE CAREFULLY.

You have received this Class Notice because Defendant's records indicate that you may be eligible to take part in the class action settlement reached in the above-referenced case.

You do not need to take any action to receive a settlement payment.

This Class Notice is designed to advise you of your rights and options with respect to the settlement, and how you can request to be excluded from the Class Settlement, object to the Class Settlement, and/or dispute the number of Workweeks and/or Pay Periods that you are credited with, if you so choose.

YOU ARE NOTIFIED THAT: A class and representative action settlement has been reached between Plaintiffs Amira Fakira and Fredonna Johnson ("Plaintiffs") and Defendant CSL Plasma Inc. ("Defendant") (Plaintiffs and Defendant are collectively referred to as the "Parties") in the case entitled *Amira Fakira, Fredonna Johnson v. CSL Plasma, Inc.*, Alameda County Superior Court, Case Nos. 23CV057131 and 24CV062485 ("Action"), which may affect your legal rights. On August 28, 2025, the Court granted preliminary approval of the settlement and scheduled a hearing on March 5, 2026, at 10:00 a.m. ("Final Approval Hearing") to determine whether or not the Court should grant final approval of the settlement.

I. IMPORTANT DEFINITIONS

"Class" or "Class Member(s)" means all current and former hourly-paid non-exempt employees of Defendant who worked within the State of California at any time during the Class Period.

"Class Period" means the period from December 18, 2019, through December 31, 2024.

"Class Settlement" means the settlement and resolution of all Released Class Claims.

"PAGA Employee(s)" means all current and former hourly-paid non-exempt employees of Defendant who worked within the State of California at any time during the PAGA Period.

"PAGA Period" means the period from November 27, 2022, through December 31, 2024.

"PAGA Settlement" means the settlement and resolution of all Released PAGA Claims.

II. BACKGROUND OF THE ACTION

On November 27, 2023, and May 21, 2024, Plaintiff Fakira provided written notice to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA") and Defendant of the specific provisions of the California Labor Code that Plaintiff contends were violated ("PAGA Letter"). On December 18, 2023, Plaintiff Fakira commenced a putative class action lawsuit by filing a Class Action Complaint for Damages in the Action ("Class Action"). On February 2, 2024, Plaintiff Fakira filed a Complaint for Damages and Enforcement under Private Attorneys General Act in the Action ("PAGA Action"). On January 2, 2025, Plaintiff Fakira submitted an amended written notice to the LWDA ("PAGA Letter") which included Plaintiff Johnson. On January 22, 2025, Plaintiffs filed a First Amended Class Action Private Attorneys General Act ("PAGA") Representative Action Complaint. ("Operative Complaint") in the Action, consolidating the claims and allegations of the PAGA Action into the Class Action.

Plaintiffs contend that Defendant failed to properly pay minimum and overtime wages, provide compliant meal and rest breaks and associated premiums, timely pay wages during employment and upon termination of employment and associated waiting-time penalties, provide accurate wage statements, and reimburse business expenses, and thereby engaged in unfair business practices in violation of the California Business and

«Tray_PC»

Apex ID: «Apex_ID»

Professions Code section 17200, *et seq.*, unlawful wage deductions, pay vested vacation wages, and conduct that gives rise to penalties under the Private Attorneys General Act of 2004 pursuant to California Labor Code Section 2698, *et seq.* (“PAGA”). Plaintiffs seek, among other things, recovery of unpaid wages and meal and rest period premiums, unreimbursed business expenses, restitution, penalties, interest, and attorneys’ fees and costs.

Defendant denies that it did anything wrong, and expressly denies all of the allegations in the Action or that it violated any law. Defendant further denies any liability whatsoever to Plaintiff or to the Class, and denies that it owes money to the Plaintiffs or the Class for any of the alleged claims.

The Court has not made any determination as to whether the claims advanced by the Plaintiffs have any merit. In other words, the Court has not determined whether any laws have been violated, nor has it decided in favor of Plaintiffs or Defendant; instead, both sides agreed to resolve the lawsuit with no decision or admission of who is right or wrong. Specifically, the Parties participated in mediation with a respected class action mediator, and as a result, the Parties reached a settlement. The Parties have since entered into a Joint Stipulation of Class Action and PAGA Settlement (“Settlement” or “Settlement Agreement”). By agreeing to resolve the lawsuit, all Parties avoid the risks and cost of a trial.

On August 28, 2025, the Court entered an order preliminarily approving the Settlement. The Court has appointed Apex Class Action Administration as the administrator of the Settlement (“Settlement Administrator”), Plaintiffs Amira Fakira and Fredonna Johnson as representatives of the Class (“Class Representatives”), and the following Plaintiffs’ attorneys as counsel for the Class (“Class Counsel”):

Jonathan M. Genish
Barbara DuVan-Clarke
Danielle GruppChang
P.J. Van Ert
Annabel Blanchard
Blackstone Law, APC
8383 Wilshire Boulevard, Suite 745
Beverly Hills, California 90211
Tel: (310) 622-4278 / Fax: (855) 786-6356

If you are a Class Member, you need not take any action to receive an Individual Settlement Payment, but you have the opportunity to request exclusion from the Class Settlement (in which case you will not receive an Individual Settlement Payment), object to the Class Settlement, and/or dispute the Workweeks and/or Pay Periods credited to you, if you so choose, as explained more fully in Sections III and IV below. If you are a PAGA Employee, you do not need to take any action to receive an Individual PAGA Payment; you will not have the opportunity to object or seek exclusion from the PAGA Settlement and all PAGA Employees will be bound to the PAGA Settlement if the Court grants final approval of the Settlement.

The Settlement represents a compromise and settlement of highly disputed claims. Nothing in the Settlement is intended or will be construed as an admission by Defendant that the claims in the Action have merit or that Defendant has any liability to Plaintiffs, Class Members, or PAGA Employees. Plaintiffs and Defendant, and their respective counsel, have concluded and agree that, in light of the risks and uncertainties to each side of continued litigation, the Settlement is fair, reasonable, and adequate, and is in the best interests of the Class Members, the State of California, and PAGA Employees.

III. SUMMARY OF THE PROPOSED SETTLEMENT

A. Settlement Formula

The total gross settlement amount is One million six hundred five thousand eight hundred seventy-five dollars and fifteen cents (\$1,605,875.15) (the “Gross Settlement Amount”). The portion of the Gross Settlement Amount that is available for payment to Class Members is referred to as the “Net Settlement Amount.” The Net Settlement Amount will be the Gross Settlement Amount less the following payments which are subject to approval by the Court: (1) attorneys’ fees, in an amount not to exceed thirty five percent (35%) of the Gross Settlement Amount (i.e., \$562,056.30 if the Gross Settlement Amount is \$1,605,875.15), and reimbursement of litigation costs and expenses, in an amount not to exceed Twenty Seven Thousand Dollars (\$27,000) to Class Counsel; (2) Enhancement Payments in amounts of up to Ten Thousand Dollars (\$10,000) *each* to Plaintiffs (for a total of \$20,000) for their services in the Action; (3) the amount of Ninety Thousand Dollars (\$90,000) allocated toward civil penalties under the Private Attorneys General Act (“PAGA Amount”), of which the LWDA will be paid 75% (\$67,500) (“LWDA Payment”) and the remaining 25% (\$22,500) will be distributed to PAGA Employees (“PAGA Employee Amount”); and (4) Settlement Administration Costs in an amount not to exceed Twelve Thousand Five Hundred Dollars (\$12,500) to the Settlement Administrator.

Class Members are eligible to receive payment under the Class Settlement of their *pro rata* share of the Net Settlement Amount (“Individual Settlement Share”) based on number of weeks each Class Member worked for Defendant as an hourly-paid non-exempt employee in California during the Class Period, which will be calculated based on Defendant’s data and records concerning the total number of workweeks each Class Member performed work for Defendant in California during the Class Period (“Workweeks”). The Settlement Administrator has divided the Net Settlement Amount by the Workweeks of all Class Members to yield the “Estimated Workweek Value,” and multiplied each Class Member’s individual Workweeks by the Estimated Workweek Value to yield an estimated Individual Settlement Share that each Class Member may be entitled to receive under the Class Settlement (which is listed in Section III.C below). Class Members who do not submit a timely and valid Request for Exclusion (“Settlement Class Members”) will be issued their final Individual Settlement Payment.

Each Individual Settlement Share will be allocated as twenty percent (20%) as wages, which will be reported on an IRS Form W-2, thirty percent (30%) interest, and fifty percent (50%) as penalties and non-wage damages, which will be reported on an IRS Form 1099 (if applicable). Each Individual Settlement Share will be subject to reduction for the employee’s share of payroll taxes and withholdings with respect to the

wages portion of the Individual Settlement Shares resulting in a net payment to the Settlement Class Member (“Individual Settlement Payment”). The employer’s share of taxes and contributions in connection with the wages portion of Individual Settlement Shares (“Employer Taxes”) will be paid by Defendant separately and in addition to the Gross Settlement Amount.

PAGA Employees are eligible to receive payment under the PAGA Settlement of their *pro rata* share of the PAGA Employee Amount (“Individual PAGA Payment”) based on number of pay periods each PAGA Employee worked for Defendant as an hourly-paid non-exempt employee in California during the PAGA Period, which will be calculated based on Defendant’s data and records concerning the total number of pay periods each PAGA Employee performed work for Defendant in California during the PAGA Period (“Pay Periods”). The Settlement Administrator had divided the PAGA Employee Amount, i.e., 25% of the PAGA Amount, by the Pay Periods of all PAGA Employees to yield the “PAGA Pay Period Value,” and multiplied each PAGA Employee’s individual Pay Periods by the Pay Period Value to yield each PAGA Employee’s Individual PAGA Payment.

Each Individual PAGA Payment will be allocated as one hundred percent (100%) penalties, will not be subject to taxes or withholdings, and will be reported on IRS Form 1099 (if applicable).

If the Court grants final approval of the Settlement, Individual Settlement Payments will be mailed to Settlement Class Members and Individual PAGA Payments will be mailed to PAGA Employees at the address that is on file with the Settlement Administrator. **If the address to which this Class Notice was mailed is not correct, or if you move after you receive this Class Notice, you must provide your correct mailing address to the Settlement Administrator as soon as possible to ensure you receive any payment that you may be entitled to under the Settlement.**

B. Your Workweeks and Pay Periods (if applicable) Based on Defendant’s Records

According to Defendant’s records:

- **From December 18, 2019, through December 31, 2024 (i.e., the Class Period), you are credited as having worked «Class_Weeks» Workweeks.**
- **From November 27, 2022, through December 31, 2024 (i.e., the PAGA Period), you are credited as having worked «PAGA_Pay_Periods» Pay Periods.**

If you wish to dispute the Workweeks and/or Pay Periods credited to you, you must submit your dispute in writing to the Settlement Administrator (“Workweek Dispute”). The Dispute must: (a) contain the case name and number of the Action (*Amira Fakira, Fredonna Johnson v. CSL Plasma, Inc.*, Case No. 23CV057131) (b) contain your full name, signature, address, telephone number, and the last four (4) digits of your Social Security number; (c) clearly state that you dispute the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you and what you contend is the correct number; and (d) be returned by mail to the Settlement Administrator at the specified address listed in Section IV.B below, postmarked **on or before December 1, 2025.**

C. Your Estimated Individual Settlement Share and Individual PAGA Payment (if applicable)

As explained above, your estimated Individual Settlement Share and Individual PAGA Payment (if applicable) is based on the number of Workweeks and Pay Periods (if applicable) credited to you.

Under the terms of the Settlement, your Individual Settlement Share is estimated to be \$«Est_Class_PMT». The Individual Settlement Share is subject to reduction for the employee’s share of taxes and withholdings with respect to the wages portion of the Individual Settlement Share and will only be distributed if the Court approves the Settlement and after the Settlement goes into effect.

Under the terms of the Settlement, your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_PAGA_PMT» and will only be distributed if the Court approves the Settlement and after the Settlement goes into effect.

The settlement approval process may take multiple months. Your Individual Settlement Share and Individual PAGA Payment (if applicable) reflected in this Class Notice is only an estimate. Your actual Individual Settlement Payment and Individual PAGA Payment (if applicable) may be higher or lower.

D. Release of Claims

Upon full funding of the Gross Settlement Amount, Plaintiffs and all Settlement Class Members will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all Released Class Claims.

Upon the full funding of the Gross Settlement Amount, Plaintiffs, and the State of California with respect to all PAGA Employees will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all Released PAGA Claims.

“Released Class Claims” means any and all claims, debts, liabilities, demands, obligations, guarantees, costs, expenses, attorneys’ fees, damages, or causes of action which were alleged or which could have been alleged based on the factual allegations in the Operative Complaint, arising during the Class Period, under any federal, state, or local law, and shall specifically include claims for Defendant’s alleged failure to pay overtime and minimum wages, provide compliant meal and rest periods and associated premium payments, timely pay wages during employment and upon termination, provide compliant wage statements, pay vested vacation wages, and reimburse necessary business-related expenses and engaged in unlawful wage deductions in violation of California Labor Code Sections 201, 202, 203, 204, 210, 221, 222, 223, 224, 226(a), 226.7, 227.3, 510, 512(a), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, and 2802, and Industrial Welfare Commission Wage Orders, including

inter alia, the applicable Wage Orders, and all claims for attorneys' fees and costs and statutory interest in connection therewith, California Business and Professions Code sections 17200, *et seq.*, and any other claims, including claims for statutory penalties, pertaining to the Class Members.

"Released PAGA Claims" means any and all claims arising from any of the factual allegations in the PAGA Letter, arising during the PAGA Period, for civil penalties under the Private Attorneys General Act of 2004, California Labor Code Sections 2698 *et seq.*, including all claims for attorneys' fees and costs related thereto, for Defendant's alleged failure to pay overtime and minimum wages, provide compliant meal and rest periods and associated premium payments, timely pay wages during employment and upon termination, provide compliant wage statements, pay vested vacation wages, maintain complete and accurate payroll records, and reimburse necessary business-related expenses and engaged in unlawful wage deductions in violation of California Labor Code Sections 201, 202, 203, 204, 226(a), 221, 222, 223, 224, 226.7, 227.3, 510, 512(a), 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, and 2802, and Industrial Welfare Commission Wage Orders, including inter alia, the applicable Wage Orders.

"Released Parties" means Defendant and its current and former officers, directors, members, insurers, shareholders, parents, subsidiaries, affiliates, divisions, predecessors, successors, assigns, and employee benefit plans and trusts.

E. Attorneys' Fees and Costs to Class Counsel

Class Counsel will seek attorneys' fees in an amount not to exceed thirty five percent (35%) of the Gross Settlement Amount (i.e., \$562,056.30 if the Gross Settlement Amount is \$1,605,875.15) and reimbursement of litigation costs and expenses in an amount not to exceed Twenty Seven Thousand Dollars (\$27,000) (collectively, "Attorneys' Fees and Costs"), subject to approval by the Court. The Attorneys' Fees and Costs granted by the Court will be paid from the Gross Settlement Amount. Class Counsel has been prosecuting the Action on behalf of Plaintiffs, Class Members, and PAGA Employees on a contingency fee basis (that is, without being paid any money to date) and has been paying all litigation costs and expenses.

F. Enhancement Payment to Plaintiffs

Plaintiffs will seek the amount of Ten Thousand Dollars (\$10,000) each (for a total of \$20,000) ("Enhancement Payments"), in recognition of their services in connection with the Action. The Enhancement Payments will be paid from the Gross Settlement Amount, subject to approval by the Court, and if awarded, it will be paid to Plaintiffs in addition to their Individual Settlement Payment and Individual PAGA Payment that they are entitled to under the Settlement.

G. Settlement Administration Costs to Settlement Administrator

Payment to the Settlement Administrator is estimated not to exceed Twelve Thousand Five Hundred Dollars (\$12,500) ("Settlement Administration Costs") for the costs of the notice and settlement administration process, including and not limited to, the expense of notifying the Class Members of the Settlement, processing Requests for Exclusion, Notices of Objection, and Workweeks Disputes, calculating Individual Settlement Shares, Individual Settlement Payments, and Individual PAGA Payments, and distributing payments and tax forms under the Settlement, and shall be paid from the Gross Settlement Amount, subject to approval by the Court.

IV. WHAT ARE YOUR RIGHTS AND OPTIONS AS A CLASS MEMBER?

A. Participate in the Settlement

If you want to participate in the Class Settlement and receive money from the Class Settlement, you do not have to do anything. You will automatically be included in the Class Settlement and issued your Individual Settlement Payment unless you decide to exclude yourself from the Class Settlement.

Unless you elect to exclude yourself from the Class Settlement and if the Court grants final approval of the Settlement, you will be bound by the terms of the Class Settlement and any judgment that may be entered by the Court based thereon, and you will release the Released Class Claims against the Released Parties as described in Section III.D above.

If you are a PAGA Employee and the Court grants final approval of the Settlement, you will automatically be included in the PAGA Settlement and issued your Individual PAGA Payment. This means you will be bound by the terms of the PAGA Settlement and any judgment that may be entered by the Court based thereon.

As a Class Member and PAGA Employee (if applicable), you will not be separately responsible for the payment of attorney's fees or litigation costs and expenses, unless you retain your own counsel, in which event you will be responsible for your own attorney's fees and expenses.

B. Request Exclusion from the Class Settlement

Class Members may request to be excluded from the Class Settlement by submitting a letter ("Request for Exclusion") to the Settlement Administrator, at the following address:

Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

A Request for Exclusion must: (a) contain the case name and number of the Action (*Amira Fakira, Fredonna Johnson v. CSL Plasma, Inc.*, Case No. 23CV057131); (b) contain your full name, signature, address, telephone number, and last four (4) digits of your Social Security number; (c) clearly state that you do not wish to be included in the Class Settlement; and (d) be returned by mail to the Settlement Administrator at the specified address above, postmarked **on or before December 1, 2025**.

If the Court grants final approval of the Settlement, any Class Member who submits a timely and valid Request for Exclusion will not be issued an Individual Settlement Payment, will not be bound by the Class Settlement (and the release of Released Class Claims described in Section III.D above), and will not have any right to object to, appeal, or comment on the Class Settlement. Class Members who do not submit a timely and valid Request for Exclusion will be deemed Settlement Class Members and will be bound by all terms of the Class Settlement, including those pertaining to the release of claims described in Section III.D above, as well as any judgment that may be entered by the Court based thereon. PAGA Employees will be bound to the PAGA Settlement and will still be issued an Individual PAGA Payment, irrespective of whether they submit a Request for Exclusion.

C. Object to the Class Settlement

You can object to the Class Settlement as long as you have not submitted a Request for Exclusion by submitting a written objection (“Notice of Objection”) to the Settlement Administrator.

The Notice of Objection must: (a) contain the case name and number of the Action (*Amira Fakira, Fredonna Johnson v. CSL Plasma, Inc.*, Case No. 23CV057131); (b) contain your full name, signature, address, telephone number, and the last four (4) digits of your Social Security number; (c) contain a written statement of all grounds for the objection accompanied by any legal support for such objection; (d) contain copies of any papers, briefs, or other documents upon which the objection is based; and (e) be returned by mail to the Settlement Administrator at the specified address listed in Section IV.B above, postmarked **on or before December 1, 2025**.

You may also appear at the Final Approval Hearing and present your objection orally, regardless of whether you have submitted a Notice of Objection.

V. FINAL APPROVAL HEARING

The Court will hold a Final Approval Hearing in Department 23 of the Alameda County Superior Court, located at 1221 Oak Street, Alameda, California 94612, on March 5, 2026, at 10:00 a.m. to determine whether the Settlement should be finally approved as fair, reasonable, and adequate. The Court also will be asked to approve and grant the Attorneys’ Fees and Costs to Class Counsel, Enhancement Payments to Plaintiffs, and Settlement Administration Costs to the Settlement Administrator.

The Final Approval Hearing may be continued without further notice to the Class Members and PAGA Employees. It is not necessary for you to appear at the Final Approval Hearing, although you may appear if you wish to.

You can find more information regarding appearing remotely by visiting the following website: <https://www.alameda.courts.ca.gov/general-information/remote-appearances>

VI. ADDITIONAL INFORMATION

The above is a summary of the basic terms of the Settlement. For the precise terms and conditions of the Settlement Agreement, you should review the detailed Settlement Agreement and other papers, which are on file with the Court.

You may view the Settlement Agreement and other documents filed in the Action by visiting 1221 Oak Street, Alameda, California 94612, during normal business hours or by online by visiting the following website: <https://portal.alameda.courts.ca.gov/>

You may also visit the Settlement Administrator’s website at <https://apexclassaction.com/csl> for key documents in the Action.

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR THE OFFICE OF THE CLERK FOR INFORMATION REGARDING THIS SETTLEMENT.

IF YOU HAVE ANY QUESTIONS, YOU MAY CALL THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR AT THE FOLLOWING TOLL-FREE NUMBER: 1-800-355-0700, OR YOU MAY ALSO CONTACT CLASS COUNSEL.



AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA

Amira Fakira, Fredonna Johnson v. CSL Plasma, Inc.

Tribunal Superior de California para el Condado de Alameda, Casos Nos. 23CV057131; 24CV062485

LEA ATENTAMENTE ESTE AVISO COLECTIVO.

Usted ha recibido este Aviso Colectivo porque los registros del Demandado indican que puede ser elegible para participar en el Acuerdo de Demanda Colectiva alcanzado en el caso mencionado anteriormente.

No necesita realizar ninguna acción para recibir un Pago del Acuerdo.

Este Aviso Colectivo está diseñado para informarle sobre sus derechos y opciones con respecto al Acuerdo, y cómo puede solicitar ser excluido del Acuerdo Colectivo, objetar el Acuerdo Colectivo y/o disputar la cantidad de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le acreditan, si así lo desea.

SE LE NOTIFICA QUE: Se ha llegado a un Acuerdo de Demanda Colectiva y representativa entre las Demandantes Amira Fakira y Fredonna Johnson ("Demandantes") y el Demandado CSL Plasma Inc. ("Demandado") (las Demandantes y el Demandado se denominan colectivamente las "Partes") en el caso titulado *Amira Fakira, Fredonna Johnson v. CSL Plasma, Inc.*, Tribunal Superior del Condado de Alameda, Casos Nos. 23CV057131 y 24CV062485 ("Acción"), que pueden afectar sus derechos legales. El 28 de agosto de 2025, el Tribunal otorgó la aprobación preliminar del Acuerdo y programó una audiencia para el 5 de marzo de 2026 a las 10:00 a.m. ("Audiencia de Aprobación Final") para determinar si el Tribunal debe otorgar o no la Aprobación Final del Acuerdo.

I. DEFINICIONES IMPORTANTES

"**Grupo**" o "**Miembro(s) del Grupo**" significa todos los empleados actuales y anteriores no exentos pagados por hora del Demandado que trabajaron dentro del Estado de California en cualquier momento durante el Período del Grupo.

"**Período del Grupo**" significa el período comprendido entre el 18 de diciembre de 2019 y el 31 de diciembre de 2024.

"**Acuerdo Colectivo**" significa el Acuerdo y la resolución de todas las Reclamaciones Colectivas Liberadas.

"**Empleado(s) de PAGA**" se refiere a todos los empleados actuales y anteriores no exentos pagados por hora del Demandado que trabajaron dentro del Estado de California en cualquier momento durante el Período de PAGA.

"**Período de PAGA**" significa el período comprendido entre el 27 de noviembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2024.

"**Acuerdo de PAGA**" significa el Acuerdo y la resolución de todas las Reclamaciones de PAGA Liberadas.

II. ANTECEDENTES DE LA ACCIÓN

El 27 de noviembre de 2023 y el 21 de mayo de 2024, la Demandante Fakira notificó por escrito a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA") y al Demandado las disposiciones específicas del Código Laboral de California que, según la Demandante, se violaron ("Carta PAGA"). El 18 de diciembre de 2023, la Demandante Fakira inició una demanda colectiva putativa presentando una demanda colectiva por daños y perjuicios en la acción ("Demanda Colectiva"). El 2 de febrero de 2024, la Demandante Fakira presentó una demanda por daños y perjuicios en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados en la acción ("Acción PAGA"). El 2 de enero de 2025, la Demandante Fakira presentó una notificación por escrito enmendada a la LWDA ("Carta PAGA") que incluía a la Demandante Johnson. El 22 de enero de 2025, las Demandantes presentaron una Primera Demanda Colectiva Enmendada de la Ley de Fiscales Generales Privados ("PAGA") ("Demanda Operativa") en la Acción, consolidando los reclamos y alegaciones de la Acción PAGA en la Demanda Colectiva.

Las Demandantes sostienen que el Demandado no pagó adecuadamente los salarios mínimos y las horas extras, no proporcionó descansos para comer y descansar y las primas asociadas, no pagó oportunamente los salarios durante el empleo y al finalizar el empleo y las sanciones por tiempo de espera asociadas, no proporcionó declaraciones de salarios precisas y reembolsó los gastos comerciales y, por lo tanto, no participó en prácticas comerciales desleales en violación de la sección 17200 del Código de Negocios y Profesiones de California y *sig.*, deducciones salariales ilegales, pago de salarios de vacaciones adquiridos y conducta que da lugar a sanciones bajo la Ley de Fiscales Generales Privados de 2004 de conformidad con la Sección 2698 del Código Laboral de California, y *sig.* ("PAGA"). Las Demandantes buscan, entre otras cosas, la recuperación de salarios no pagados y primas de periodos de comida y descanso, gastos comerciales no reembolsados, restitución, multas, intereses y honorarios y costos de abogados.

El Demandado niega haber hecho algo malo y niega expresamente todas las alegaciones de la Acción o que violó alguna ley. El Demandado niega además cualquier responsabilidad ante las Demandantes o el Grupo, y niega que deba dinero a las Demandantes o al Grupo por cualquiera de los supuestos reclamos.

El Tribunal no ha tomado ninguna determinación sobre si las reclamaciones presentadas por las Demandantes tienen algún mérito. En otras palabras, el Tribunal no ha determinado si se ha violado alguna ley, ni ha decidido a favor de las Demandantes o del Demandado; En cambio, ambas partes acordaron resolver la demanda sin decisión ni admisión de quién tiene razón o no. Específicamente, las Partes participaron en la mediación con un mediador de demanda colectiva respetado y, como resultado, las Partes llegaron a un Acuerdo. Desde entonces, las Partes han celebrado una Estipulación Conjunta de Demanda Colectiva y Acuerdo de PAGA ("Acuerdo" o "Acuerdo de Conciliación"). Al acordar resolver la demanda, todas las partes evitan los riesgos y el costo de un juicio.

El 28 de agosto de 2025, el Tribunal emitió una orden que aprueba preliminarmente el Acuerdo. El Tribunal ha designado a Apex Class Action Administration como Administrador del Acuerdo ("Administrador del Acuerdo"), a las Demandantes Amira Fakira y Fredonna Johnson como representantes del Grupo ("Representantes del Grupo") y a los siguientes abogados de las Demandantes como abogados del Grupo ("Abogados del Grupo"):

Jonathan M. Genish
Barbara DuVan-Clarke
Danielle GruppChang
P.J. Van Ert
Annabel Blanchard
Blackstone Law, APC
8383 Wilshire Boulevard, Suite 745
Beverly Hills, California 90211
Tel: (310) 622-4278 / Fax: (855) 786-6356

Si usted es un Miembro del Grupo, no necesita tomar ninguna medida para recibir un Pago Colectivo Individual, pero tiene la oportunidad de solicitar la exclusión del Acuerdo Colectivo (en cuyo caso no recibirá un Pago Colectivo Individual), objetar el Acuerdo Colectivo y/o disputar las Semanas Laborales y/o los Períodos de Pago que se le acreditan, si así lo desea, como se explica con más detalle en las Secciones III y IV a continuación. Si usted es un empleado de PAGA, no necesita realizar ninguna acción para recibir un Pago Individual de PAGA; no tendrá la oportunidad de objetar o solicitar la exclusión del Acuerdo de PAGA y todos los Empleados de PAGA estarán obligados al Acuerdo de PAGA si el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo.

El Acuerdo representa un compromiso y un Acuerdo de reclamos altamente disputados. Nada en el Acuerdo tiene la intención ni se interpretará como una admisión por parte del Demandado de que los reclamos en la Acción tienen mérito o que el Demandado tiene alguna responsabilidad ante las Demandantes, los Miembros del Grupo o los Empleados de PAGA. Las Demandantes y el Demandado, y sus respectivos abogados, han concluido y acordado que, a la luz de los riesgos e incertidumbres para cada parte del litigio continuo, el Acuerdo es justo, razonable y adecuado, y es en el mejor interés de los Miembros del Grupo, el Estado de California y los Empleados de PAGA.

III. RESUMEN DEL ACUERDO PROPUESTO

A. Fórmula del Acuerdo

El Monto Bruto total del Acuerdo es de un millón seiscientos cinco mil ochocientos setenta y cinco dólares con quince centavos, (\$1,605,875.15) (el "Monto Bruto del Acuerdo"). La parte del Monto Bruto del Acuerdo que está disponible para el pago a los Miembros del Grupo se denomina "Monto Neto del Acuerdo". El Monto Neto del Acuerdo será el Monto Bruto del Acuerdo menos los siguientes pagos que están sujetos a la aprobación del Tribunal: (1) honorarios de abogados, en un monto que no exceda el treinta y cinco por ciento (35%) del Monto Bruto del Acuerdo (es decir, \$562,056.30 si el Monto Bruto del Acuerdo es de \$1,605,875.15), y reembolso de costos y gastos de litigio, por un monto que no exceda los veintisiete mil dólares (\$27,000) a los Abogados del Grupo; (2) Pagos por Servicios en montos de hasta diez mil dólares (\$10,000) a cada una de las Demandantes (por un total de \$20,000) por sus servicios en la acción; (3) la cantidad de noventa mil dólares (\$90,000) asignada a sanciones civiles bajo la Ley de Fiscales Generales Privados ("Monto de PAGA"), de los cuales la LWDA recibirá el 75% (\$67,500) ("Pago de LWDA") y el 25% restante (\$22,500) se distribuirá a los Empleados de PAGA ("Monto de Empleado de PAGA"); y (4) Costos de Administración del Acuerdo por un monto que no exceda los doce mil quinientos dólares (\$12,500) al Administrador del Acuerdo.

Los Miembros del Grupo son elegibles para recibir el pago en virtud del Acuerdo del Grupo de su *parte prorrateada* del Monto Neto del Acuerdo ("Pago Colectivo Individual") en función del número de semanas que cada Miembro del Grupo trabajó para el Demandado como empleado no exento pagado por hora en California durante el Período del Grupo, que se calculará en función de los datos y registros del Demandado sobre el número total de semanas laborales que cada Miembro del Grupo realizó para el Demandado en California durante el Período del Grupo ("Semanas Laborales"). El Administrador del Acuerdo ha dividido el Monto Neto del Acuerdo por las Semanas Laborales de todos los Miembros del Grupo para obtener el "Valor Estimado de la Semana Laboral" y ha multiplicado las Semanas Laborales individuales de cada Miembro del Grupo por el Valor Estimado de la Semana Laboral para obtener una Pago Colectivo Individual estimada que cada Miembro del Grupo puede tener derecho a recibir en virtud del Acuerdo del Grupo (que se enumera en la Sección III.C a continuación). Los Miembros del Grupo que no presenten una Solicitud de Exclusión oportuna y válida ("Miembros del Grupo del Acuerdo") recibirán su Pago Colectivo Individual final.

Cada Pago Colectivo Individual se asignará como veinte por ciento (20%) como salarios, que se informarán en un Formulario W-2 del IRS, treinta por ciento (30%) de interés y cincuenta por ciento (50%) como multas y daños no salariales, que se informarán en un Formulario 1099 del IRS (si corresponde). Cada Pago Colectivo Individual estará sujeto a una reducción de la parte del empleado de los impuestos sobre la nómina y las retenciones con respecto a la parte salarial de los Pagos Colectivos Individuales, lo que resultará en un pago neto al Miembro del Grupo del Acuerdo ("Pago Colectivo Individual"). La parte del empleador de los impuestos y contribuciones en relación con la parte salarial de los Pagos Colectivos Individuales ("Impuestos del empleador") será pagada por el Demandado por separado y además del Monto Bruto del Acuerdo.

Los Empleados de PAGA son elegibles para recibir el pago bajo el Acuerdo de PAGA de su *parte prorrateada* del Monto del Empleado de PAGA ("Pago Individual de PAGA") en función de la cantidad de períodos de pago que cada Empleado de PAGA trabajó para el Demandado como empleado no exento pagado por hora en California durante el Período de PAGA, que se calculará en función de los datos y registros del Demandado con respecto al número total de períodos de pago que cada Empleado de PAGA realizó trabajo para el Demandado en California durante el Período PAGA ("Períodos de Pago"). El Administrador del Acuerdo había dividido el Monto del Empleado de PAGA, es decir, el 25% del Monto de PAGA, por los Períodos de Pago de todos los Empleados de PAGA para obtener el "Valor del Período de Pago de PAGA",

y multiplicó los Períodos de Pago individuales de cada Empleado de PAGA por el Valor del Período de Pago para obtener el Pago Individual de PAGA de cada Empleado de PAGA.

Cada Pago Individual de PAGA se asignará como multas del cien por ciento (100%), no estará sujeto a impuestos ni retenciones y se informará en el Formulario 1099 del IRS (si corresponde).

Si el Tribunal otorga la Aprobación Final del Acuerdo, los Pagos Colectivos Individuales se enviarán por correo a los Miembros del Grupo del Acuerdo y los Pagos Individuales de PAGA se enviarán por correo a los Empleados de PAGA a la dirección que figura en los archivos del Administrador del Acuerdo. **Si la dirección a la que se envió por correo este Aviso Colectivo no es correcta, o si se muda después de recibir este Aviso Colectivo, debe proporcionar su dirección postal correcta al Administrador del Acuerdo lo antes posible para asegurarse de recibir cualquier pago al que pueda tener derecho en virtud del Acuerdo.**

B. Sus Semanas Laborales y Períodos de Pago (si corresponde) según los registros del Demandado

Según los registros del Demandado:

- Desde el 18 de diciembre de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2024 (es decir, el Período del Grupo), se le acredita haber trabajado «Class_Weeks» Semanas Laborales.
- Desde el 27 de noviembre de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024 (es decir, el Período PAGA), se le acredita haber trabajado «PAGA_Pay_Periods» Períodos de Pago.

Si usted desea disputar las Semanas Laborales y/o los Períodos de Pago que se le acreditan, debe presentar su disputa por escrito al Administrador del Acuerdo ("Disputa de la Semana Laboral"). La Disputa debe: (a) contener el nombre y el número del caso de la Acción (*Amira Fakira, Fredonna Johnson v. CSL Plasma, Inc.*, Caso No. 23CV057131) (b) contener su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro (4) dígitos de su número de Seguro Social; (c) indique claramente que disputa el número de semanas laborales y/o períodos de pago acreditados y lo que sostiene que es el número correcto; y (d) ser devuelto por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada que figura en la Sección IV.B a continuación, con sello postal estampado **del 1 de diciembre de 2025 o antes.**

C. Su Pago Colectivo Individual y Pago Individual de PAGA estimados (si corresponde)

Como se explicó anteriormente, su Pago Colectivo Individual y Pago PAGA Individual estimados (si corresponde) se basa en la cantidad de semanas laborales y períodos de pago (si corresponde) acreditados a usted.

Según los términos del Acuerdo, su Pago Colectivo Individual se estima en \$«Est_Class_PMT». El Pago Colectivo Individual está sujeta a una reducción de la parte de impuestos y retenciones del empleado con respecto a la parte salarial del Pago Colectivo Individual y solo se distribuirá si el Tribunal aprueba el Acuerdo y después de que el Acuerdo entre en vigor.

Según los términos del Acuerdo, se estima que su Pago Individual de PAGA es de \$«Est_PAGA_PMT» y solo se distribuirá si el Tribunal aprueba el Acuerdo y después de que el Acuerdo entre en vigor.

El proceso de aprobación del Acuerdo puede demorar varios meses. Su Pago Colectivo Individual y el Pago Individual de PAGA (si corresponde) reflejados en este Aviso Colectivo son solo una estimación. Su Pago Colectivo Individual real y Pago Individual de PAGA (si corresponde) pueden ser más altos o bajos.

D. Liberación de Reclamaciones

Tras la financiación total del Monto Bruto del Acuerdo, se considerará que las Demandantes y todos los Miembros del Grupo del Acuerdo han liberado, resuelto, comprometido, renunciado y liberado por completo, finalmente y para siempre a las Partes Liberadas de todas las Reclamaciones Colectivas Liberadas.

Tras la financiación total del Monto Bruto del Acuerdo, se considerará que las Demandantes y el Estado de California con respecto a todos los Empleados de PAGA han liberado, resuelto, comprometido, renunciado y liberado por completo, finalmente y para siempre a las Partes Liberadas de todas las Reclamaciones de PAGA Liberadas.

"Reclamaciones Colectivas Liberadas" significa todas y cada una de las reclamaciones, deudas, responsabilidades, demandas, obligaciones, garantías, costos, gastos, honorarios de abogados, daños o causas de acción que se alegaron o que podrían haberse alegado en base a las alegaciones fácticas en la Demanda Operativa, que surjan durante el Período del Grupo, bajo cualquier ley federal, estatal o local, e incluirán específicamente reclamos por la supuesta falta de pago de horas extras y salarios mínimos por parte del Demandado, proporcionar períodos de comida y descanso que cumplan con los requisitos y pagos de primas asociados, pagar salarios a tiempo durante el empleo y al momento del despido, proporcionar declaraciones de salarios compatibles, pagar salarios de vacaciones adquiridos y reembolsar los gastos necesarios relacionados con el negocio y participar en deducciones salariales ilegales en violación de las Secciones 201, 202, 203, 204, 210, 221, 222, 223, 224, 226 (a), 226.7 del Código Laboral de California, 227.3, 510, 512 (a), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802, y las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial, incluidas, entre otras, las Órdenes Salariales aplicables, y todas las reclamaciones de honorarios y costos de abogados e intereses legales en relación con las mismas, las secciones 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California, y cualquier otra reclamación, incluidas las reclamaciones por sanciones legales, perteneciente a los Miembros del Grupo.

"Reclamaciones de PAGA Liberadas" significa todos y cada uno de los reclamos que surjan de cualquiera de las alegaciones de hecho en la Carta de PAGA, que surjan durante el Período de PAGA, por sanciones civiles bajo la Ley de Fiscales Generales Privados de 2004, Secciones 2698 y siguientes del Código Laboral de California, incluidos todos los reclamos por honorarios de abogados y costos relacionados con los mismos, por la supuesta falta de pago de horas extras y salarios mínimos por parte del Demandado, proporcionar períodos de comida y

descanso que cumplan con los requisitos y pagos de primas asociados, pagar oportunamente los salarios durante el empleo y al momento del despido, proporcionar declaraciones de salarios compatibles, pagar los salarios de vacaciones adquiridos, mantener registros de nómina completos y precisos y reembolsar los gastos necesarios relacionados con el negocio y participar en deducciones salariales ilegales en violación de las Secciones 201, 202, 203, 204, 226 (a) del Código Laboral de California, 221, 222, 223, 224, 226.7, 227.3, 510, 512(a), 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802, y las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial, incluidas, entre otras, las Órdenes Salariales aplicables.

"Partes Liberadas" significa el Demandado y sus funcionarios, directores, miembros, aseguradoras, accionistas, matrices, subsidiarias, afiliadas, divisiones, predecesores, sucesores, cesionarios y planes y fideicomisos de beneficios para empleados actuales y anteriores.

E. Honorarios y costos de Abogados para los Abogados del Grupo

Los Abogados del Grupo solicitarán honorarios de abogados por un monto que no exceda el treinta y cinco por ciento (35%) del Monto Bruto del Acuerdo (es decir, \$562,056.30 si el Monto Bruto del Acuerdo es de \$1,605,875.15) y el reembolso de los costos y gastos del litigio por un monto que no exceda los veintisiete mil dólares (\$27,000) (colectivamente, "Honorarios y Costos de Abogados"), sujeto a la aprobación del Tribunal. Los honorarios y costos de los abogados otorgados por el Tribunal se pagarán con el Monto Bruto del Acuerdo. Los Abogados del Grupo han estado procesando la Acción en nombre de las Demandantes, los Miembros del Grupo y los Empleados de PAGA sobre la base de honorarios de contingencia (es decir, sin que se les haya pagado ningún dinero hasta la fecha) y han estado pagando todos los costos y gastos del litigio.

F. Pago por Servicios a las Demandantes

Las Demandantes buscarán la cantidad de diez mil dólares (\$10,000) cada una (por un total de \$20,000) ("Pago por Servicios"), en reconocimiento de sus servicios en relación con la Acción. Los Pagos por Servicios se pagarán con cargo al Monto Bruto del Acuerdo, sujeto a la aprobación del Tribunal, y si se otorgan, se pagarán a las Demandantes además de su Pago Colectivo Individual y el Pago PAGA Individual al que tienen derecho en virtud del Acuerdo.

G. Costos de Administración del Acuerdo al Administrador del Acuerdo

Se estima que el pago al Administrador del Acuerdo no excederá los doce mil quinientos dólares (\$12,500) ("Costos de Administración del Acuerdo") por los costos del proceso de administración de notificación y conciliación, incluidos, entre otros, los gastos de notificar a los Miembros del Grupo del Acuerdo, procesar Solicitudes de Exclusión, Avisos de Objeción y Disputa de Semanas Laborales, calcular las Acciones Individuales del Acuerdo, Pagos Colectivos Individuales y Pagos Individuales de PAGA, y distribución de pagos y formularios de impuestos en virtud del Acuerdo, y se pagará con cargo al Monto Bruto del Acuerdo, sujeto a la aprobación del Tribunal.

IV. ¿CUÁLES SON SUS DERECHOS Y OPCIONES COMO MIEMBRO DEL GRUPO?

A. Participar en el Acuerdo

Si usted desea participar en el Acuerdo Colectivo y recibir dinero del Acuerdo Colectivo, no tiene que hacer nada. Se le incluirá automáticamente en el Acuerdo Colectivo y se le emitirá su Pago Colectivo Individual, a menos que decida excluirse del Acuerdo Colectivo.

A menos que elija excluirse del Acuerdo Colectivo y si el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo, estará sujeto a los términos del Acuerdo Colectivo y a cualquier sentencia que pueda dictar el Tribunal en base a los mismos, y renunciará a las Reclamaciones Colectivas Liberadas contra las Partes Liberadas como se describe en la Sección III.D anterior.

Si usted es un empleado de PAGA y el Tribunal otorga la Aprobación Final del Acuerdo, se le incluirá automáticamente en el Acuerdo de PAGA y se le emitirá su Pago Individual de PAGA. Esto significa que estará sujeto a los términos del Acuerdo de PAGA y cualquier sentencia que pueda dictar el Tribunal en función de estos.

Como Miembro del Grupo y Empleado de PAGA (si corresponde), usted no será responsable por separado del pago de los honorarios de abogados o los costos y gastos de litigio, a menos que contrate a su propio abogado, en cuyo caso será responsable de los honorarios y gastos de su propio abogado.

B. Solicitar la Exclusión del Acuerdo Colectivo

Los Miembros del Grupo pueden solicitar ser excluidos del Acuerdo Colectivo enviando una carta ("Solicitud de Exclusión") al Administrador del Acuerdo, a la siguiente dirección:

Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

Una Solicitud de Exclusión debe: (a) contener el nombre y el número de caso de la Acción (*Amira Fakira, Fredonna Johnson v. CSL Plasma, Inc.*, Caso No. 23CV057131); (b) contener su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro (4) dígitos de su número de Seguro Social; (c) indique claramente que no desea ser incluido en el Acuerdo Colectivo; y (d) ser devuelto por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada anteriormente, con sello postal estampado **del 1 de diciembre de 2025 o antes**.

Si el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo, cualquier Miembro del Grupo que presente una Solicitud de Exclusión oportuna y válida no recibirá un Pago Colectivo Individual, no estará obligado por el Acuerdo Colectivo (y la liberación de las Reclamaciones Colectivas Liberadas descritas en la Sección III.D anterior) y no tendrá ningún derecho a objetar, apelación o comentario sobre el Acuerdo Colectivo. Los Miembros del Grupo que no presenten una Solicitud de Exclusión oportuna y válida se considerarán Miembros del Grupo del Acuerdo y estarán sujetos a todos los términos del Acuerdo Colectivo, incluidos los relacionados con la liberación de reclamos descritos en la Sección III.D

anterior, así como a cualquier sentencia que pueda dictar el Tribunal en base a la misma. Los empleados de PAGA estarán sujetos al Acuerdo de PAGA y aún se les emitirá un Pago Individual de PAGA, independientemente de si presentan una Solicitud de Exclusión.

C. Objetar el Acuerdo Colectivo

Usted puede objetar el Acuerdo Colectivo siempre que no haya presentado una Solicitud de Exclusión mediante la presentación de una objeción por escrito ("Aviso de Objeción") al Administrador del Acuerdo.

El Aviso de Objeción debe: (a) contener el nombre del caso y el número de la Acción (*Amira Fakira, Fredonna Johnson v. CSL Plasma, Inc.*, caso núm. 23CV057131); (b) contener su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro (4) dígitos de su número de Seguro Social; (c) contener una declaración escrita de todos los motivos de la objeción acompañada de cualquier apoyo legal para dicha objeción; (d) contener copias de cualquier documento, escrito u otros documentos en los que se base la objeción; y (e) ser devuelto por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada que figura en la Sección IV.B anterior, con sello postal estampado del 1 de diciembre de 2025 o antes.

También puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y presentar su objeción oralmente, independientemente de si ha presentado un Aviso de Objeción.

V. AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL

El Tribunal llevará a cabo una Audiencia de Aprobación Final en el Departamento 23 del Tribunal Superior del Condado de Alameda, ubicado en 1221 Oak Street, Alameda, California 94612, el 5 de marzo de 2026 a las 10:00 a.m. para determinar si el Acuerdo debe aprobarse finalmente como justo, razonable y adecuado. También se le pedirá al Tribunal que apruebe y otorgue los Honorarios y Costos de los Abogados del Grupo a los Abogados del Grupo, los Pagos por Servicios a las Demandantes y los Costos de Administración del Acuerdo al Administrador del Acuerdo.

La Audiencia de Aprobación Final puede continuar sin previo aviso a los Miembros del Grupo y a los Empleados de PAGA. No es necesario que usted comparezca en la Audiencia de Aprobación Final, aunque puede hacerlo si lo desea.

Puede encontrar más información sobre cómo aparecer de forma remota visitando el siguiente sitio web: <https://www.alameda.courts.ca.gov/general-information/remote-appearances>

VI. INFORMACIÓN ADICIONAL

Lo anterior es un resumen de los términos básicos del Acuerdo. Para conocer los términos y condiciones precisos del Acuerdo de Conciliación, debe revisar el Acuerdo de Conciliación detallado y otros documentos, que están archivados en el Tribunal.

Puede ver el Acuerdo de Conciliación y otros documentos presentados en la Acción visitando 1221 Oak Street, Alameda, California 94612, durante el horario comercial normal o en línea visitando el siguiente sitio web: <https://eportal.alameda.courts.ca.gov/>

También puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en <https://apexclassaction.com/csl> para obtener documentos clave en la Acción.



POR FAVOR NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL NI A LA OFICINA DEL SECRETARIO PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO.

SI USTED TIENE ALGUNA PREGUNTA, PUEDE LLAMAR AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO AL NÚMERO GRATUITO: 1-800-355-0700, O TAMBIÉN PUEDE COMUNICARSE CON LOS ABOGADOS DEL GRUPO.