

ZAKAY LAW GROUP, APLC
Shani O. Zakay (State Bar #277924)
Jaclyn Joyce (State Bar #285124)
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
Telephone: (619) 255-9047
shani@zakaylaw.com
jaclyn@zakaylaw.com

JCL LAW FIRM, APC
Jean-Claude Lapuyade (State Bar #248676)
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
Telephone: (619) 599-8292
jlapuyade@jcl-lawfirm.com

LA WYERS FOR JUSTICE, P.C.
Melissa LeBlanc-Mansell (State Bar #283080)
Joanna Ghosh (State Bar #2724 79)
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, CA 91203
T: 818-265-1020
F: 818-265-1021
m.leblanc@calljustice.com
joanna@calljustice.com

Attorneys for PLAINTIFFS

**SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
IN AND FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES**

TANYA MARSHALL and MARIA
ANDRADE, individually, and on behalf of
other members of the general public similarly
situated,

Plaintiff,

v.

WATTS HEALTHCARE CORPORATION, a
California Corporation; and DOES 1 through
100, inclusive,

Defendants.

Case No. 19STCV27737
Related Case No. 20STCV08186

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

Date: August 25, 2025
Time: 10:30 a.m.
Dept.: 1

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 *Marshall v. Watts Healthcare Corporation*
6 matter. On behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue this declaration. I am
7 personally acquainted with the information contained herein, and in the event of being summoned to
8 provide 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 15 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 *Court*
19 *Approved Notice Of Class Action Settlement And Hearing Date For Final Court Approval*, in English
20 and Spanish (referred to as “Notice Packet”); (b) receiving and processing requests for exclusion; (c)
21 resolving disputes among Settlement Class Members regarding the number of workweeks recorded by
22 Defendants during the Class Period, as stated on their individualized Class Notice.; (d) calculating
23 individual settlement award amounts; (e) processing and mailing settlement award checks; (f) handling
24 tax withholdings as required by the Settlement and the law; (g) preparing, issuing and filing tax returns
25 and other applicable tax forms; (h) managing the distribution of any unclaimed funds pursuant to the
26 terms of the Settlement; and (i) undertaking additional tasks as mutually agreed upon by the Parties or
27 as ordered by the Court for Apex to perform.

1 4. On February 26, 2025, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content
2 for the Notice Packet. Apex then generated a draft of the formatted Notice Packet, which received
3 approval from the Parties' Counsel before being mailed.

4 5. On April 28, 2025, Counsel for the Defendants provided Apex with the class data file, comprising
5 the names, social security numbers, last known mailing addresses, and the total number of relevant
6 workweeks worked by each Settlement Class Member. The data file was successfully uploaded to our
7 database, where it underwent a thorough review to identify any duplicates or potential inconsistencies.
8 The Class Data consisted of a total of 653 individuals.

9 6. In preparation for the mailing process, all 653 names and addresses listed in the Class Data
10 underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database
11 maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the
12 accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the Notice
13 Packet. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If
14 an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Notice Packet.
15 However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address
16 provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice Packet.

17 7. On May 15, 2025, The Notice Packet was sent to all 653 individuals listed in the Class Data using
18 U.S First Class Mail. A copy of the mailed Notice Packet is attached hereto as **Exhibit A**.

19 8. As of the date of this declaration, our office has received 46 returned Notice Packets as
20 undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 46 returned Notice Packets in order to
21 acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Notice Packet. This skip trace effort resulted
22 in obtaining 42 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Notice Packets via U.S First
23 Class Mail.

24 9. As of the date of this declaration, there have been 42 Notice Packets re-mailed as a result of
25 Apex's skip-tracing efforts.

26 10. As of the date of this declaration, 4 Notice Packets have been considered undeliverable as no
27 updated address was found despite conducting skip tracing.

1 11. As of the date of this declaration, Apex has not received any requests for exclusion. The deadline
2 for submitting a request for exclusion from the Settlement was June 30, 2025.

3 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
4 deadline for submitting a written objection to the Settlement was June 30, 2025.

5 13. As of the date of this declaration, Apex has not received any disputes from Class Members. The
6 deadline for submitting a dispute was June 30, 2025.

7 14. As of the date of this declaration, Apex will report 653 Participating Class Members, constituting
8 100% of the total of 653 Settlement Class Members.

9 15. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period
10 is 98,197. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be
11 \$1,074,010.00 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees (\$666,000.00), the amount
12 requested for litigation costs and expenses (\$30,000.00), the two requested Class Representative
13 Payments (\$15,000.00), the requested Settlement Administration Costs (\$14,990.00), and the PAGA
14 Penalties (\$200,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$2,000,000.00).

15 16. The *highest* Individual Class Payment to a Participating Class Member is currently estimated to
16 be approximately \$5,293.65, the *average* Individual Class Payment is currently estimated to be
17 approximately \$1,644.73, and the *lowest* Individual Class Payment is currently estimated to be
18 approximately \$10.94. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

19 17. Pursuant to the Agreement, 35% of the PAGA Payment (\$70,000.00) will be allocated to
20 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved Employees
21 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 349 Aggrieved Employees who worked a total of
22 4,446 pay periods during the PAGA Period.

23 18. The *highest* individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is approximately \$362.12, the
24 *average* individual PAGA Payment is approximately \$200.57, and the *lowest* individual PAGA Payment
25 is approximately \$15.74.

26 19. On June 18, 2025, we received the first of three payments in the amount of \$666,667.00.

27 20. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
28 and anticipated expenses, amount to \$14,990.00. Apex will proceed with additional tasks related to this

1 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,
2 handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed
3 upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

4 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
5 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 31st day of July 2025,
6 in Irvine, California.

7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28



MADELY NAVA

Exhibit A

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

Tanya Marshall and Maria Andrade v. Watts Healthcare Corporation
Los Angeles Superior Court, Case No. 19STCV27737

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

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against Watts Healthcare Corporation (“Watts Healthcare”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former Watts Healthcare employees Tanya Marshall and Maria Andrade (“Plaintiffs”) and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly and non-exempt employees (“Class Members”) who worked for Watts Healthcare during the Class Period August 8, 2015 through October 27, 2024; and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all hourly and non-exempt employees who worked for Watts Healthcare during the period beginning on January 9, 2024 to October 27, 2024 (“Aggrieved Employees”).

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

Based on Watts Healthcare’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$«Est_Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_PAGA_PMT»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Watts Healthcare’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the period from January 9, 2024 through October 27m 2024 (the “PAGA Period.”))

The above estimates are based on Watts Healthcare’s records showing that **you worked «Class_Weeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Pay_Periods» workweeks** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiffs and Plaintiffs’ attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Watts Healthcare to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Watts Healthcare.

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

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

Watts Healthcare 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 Watts Healthcare 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 June 30, 2025	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. Watts Healthcare must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by June 30, 2025	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, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiffs reduces the overall amount paid to Participating Class Members. 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 August 25, 2025 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on August 25, 2025. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by June 30, 2025	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Watts Healthcare's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by June 30, 2025. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former Watts Healthcare employees. The Action accuses Watts Healthcare of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination, reimbursable expenses, failing to timely pay wages during employment, failing to keep requisite payroll records, and failing to provide meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Lab. Code, § 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiffs are represented by attorneys in the Action: Lawyers for Justice, P.C., The JCL Law Firm, APC, and the Zakay Law Group, APLC ("Class Counsel.") ("Class Counsel.")

Watts Healthcare 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 Watts Healthcare or Plaintiffs are correct on the merits. In the meantime, Plaintiffs and Watts Healthcare 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 ultimately 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 Watts Healthcare 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, Watts Healthcare does not admit any violations or concede the merit of any claims. Plaintiffs and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Watts Healthcare has agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

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

1. Watts Healthcare Will Pay \$2,000,000 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Watts Healthcare has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payments, Class Counsel's attorneys' fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Watts Healthcare will fund the Gross Settlement in three installments according to the following payment schedule:
 - Payment 1: \$666,667.00 paid out June 19, 2025.
 - Payment 2: \$666,667.00 paid out one year after Payment 1.
 - Payment 3: \$666,666.00 paid out one year after Payment 2.

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, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. \$666,000.00 (33.3% of the Gross Settlement Amount) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$30,000 for their litigation expenses. The Attorneys' Fees shall be divided between Class Counsel as follows: 85% to Lawyers for Justice, P.C., 7.5% to JCL Law Firm, APC, and 7.5% to Zakay Law Group, APLC. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. \$7,500.00 to each Plaintiff as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiffs will receive other than Plaintiffs' Individual Class Payments and any Individual PAGA Payments.
 - C. Up to \$14,990 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$200,000 for PAGA Penalties, allocated 65% to the LWDA PAGA Payment and 35% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the “Net Settlement”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiffs and Watts Healthcare are asking the Court to approve an allocation of 20 % of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 80 % to interest and penalties. (“Non-Wage Portion”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Watts Healthcare 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 Watts Healthcare have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don’t cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller’s Unclaimed Property Fund in your name. If the monies represented by your check is sent to the Controller’s Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.
6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than June 30, 2025, 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 June 30, 2025, Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her/their representative setting forth a Class Member’s name, present address, telephone number, 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 Watts Healthcare.

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 Watts Healthcare based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and Watts Healthcare have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Watts Healthcare will not pay any money and Class Members will not release any claims against Watts Healthcare.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action, LLC_ (the “Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator’s contact information is contained in Section 9 of this Notice.
9. Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Watts Healthcare has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue or be part of any other lawsuit against Watts Healthcare or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors and assigns, release Released Parties from all claims under state, federal, or local law, arising out of the claims expressly pleaded in the Action and all other claims, such as those under the California Labor Code, Wage Orders, regulations, and/or other provisions of law, that could have been asserted based on the facts pleaded in the Action for: (1) failure to pay overtime wages under Labor Code Sec. 510, 1198; (2) failure to provide meal periods and/or pay meal period premiums under Labor Code Sec. 226. 7, 512; (3) failure to provide rest periods and/or pay rest period premiums under Labor Code Sec. 226.7; (4) failure to pay minimum wages under Labor Code Sec. 1194, 1197, et seq.; (5) failure to timely pay wages upon termination under Labor Code Sec. 201,202,203; (6) failure to timely pay wages during employment under Labor Code Sec. 204, 210; (7) failure to provide accurate, itemized wage statements under Labor Code Sec. 226; (8) failure to keep requisite payroll records under Labor Code Sec. 1174(d); (9) failure to reimburse business expenses under Labor Code Sec. 2800, 2802; (10) violation of California's unfair competition law under Business and Professions Code Sec. 17200. Except as set forth in Section 5.3 of the Settlement Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

10. Aggrieved Employees’ PAGA Release. After the Court’s judgment is final, and Watts Healthcare has paid the Gross Settlement (and

separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Watts Healthcare, 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 Watts Healthcare 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 Participating and Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties, from all claims for civil penalties under the Labor Code Private Attorneys General Act ("PAGA") based on the afore-referenced claims in Paragraph 9.

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 \$70,000 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. Workweek/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 Watts Healthcare's records, are stated in the first page of this Notice. You have until June 30, 2025, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

5. HOW WILL I GET PAID?

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

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Tanya Marshall, et al. v. Watts Healthcare Corporation*, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. The Administrator must be sent your request to be excluded by June 30, 2025, 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 Watts Healthcare are asking the Court to approve. At least 16 court days before the August 25, 2025, 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 Fees, Litigation Expenses and Service Awards stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiffs are requesting as Class Representative Service Awards. 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 <https://apexclassaction.com/watts> or the Court's website <http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>.



A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees,

Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs are too high or too low. The deadline for sending written objections to the Administrator is June 30, 2025. 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 Tanya Marshall, et al. v. Watts Healthcare Corporation, and include your name, current address, telephone number and approximate dates of employment for Watts Healthcare and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator’s contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don’t have to, attend the Final Approval Hearing on August 25, 2025, at 10:30 a.m. in Department 1 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, 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 LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Check the Court’s website for the most current information.

It’s possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator’s website <https://apexclassaction.com/watts> beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing. Please **scan the QR code** to directly take you to the settlement website.



9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Watts Healthcare 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 Apex Class Action’s website at <https://apexclassaction.com/watts>. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 19STCV27737. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk’s Office at the Stanley Mosk Courthouse by calling (213) 830-0800.

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

JCL LAW FIRM, APC Jean-Claude Lapuyade jlapuyade@jcl-lawfirm.com 5440 Morehouse Drive, Suite 3600 San Diego, CA 92121 T: 619-599-8292	ZAKAY LAW GROUP, APLC Shani Zakay Shani@zakaylaw.com 5440 Morehouse Drive, Suite 3600 San Diego, CA 92121 T: 619-892-7095
LAWYERS FOR JUSTICE, PC Edwin Aiwarzian edwin@calljustice.com 410 West Arden Avenue, Suite 203 Glendale, California 91203 T: 818-265-1020	<u>Settlement Administrator:</u> Apex Class Action, LLC claims@apexclassaction.com P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619 Telephone: (800) 355 - 0700 Fax (949) 989-4428

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

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

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

Tanya Marshall and Maria Andrade v. Watts Healthcare Corporation
Tribunal Superior de Los Ángeles, Caso No. 19STCV27737

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

Usted podría ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Acción") contra Watts Healthcare Corporation ("Watts Healthcare") por presuntas violaciones salariales y horarias. La Acción fue interpuesta por las exempleadas de Watts Healthcare Tanya Marshall y María Andrade ("Demandantes") y solicita el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para un grupo de empleados por hora y no exentos ("Miembros del Grupo") que trabajaron para Watts Healthcare durante el Período del Grupo, del 8 de agosto de 2015 al 27 de octubre de 2024; y (2) sanciones bajo la Ley de Fiscales Generales Privados de California ("PAGA") para todos los empleados por hora y no exentos que trabajaron para Watts Healthcare durante el período del 9 de enero de 2024 al 27 de octubre de 2024 ("Empleados Agravados").

El acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que Watts Healthcare financie los Pagos Colectivos Individuales y (2) un Acuerdo de PAGA que requiere que Watts Healthcare financie los Pagos Individuales de PAGA y pague las multas a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Con base en los registros de Watts Healthcare y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Colectivo Individual será de \$«Est_Class_PMT» (menos las retenciones) y su Pago Individual de PAGA será de \$«Est_PAGA_PMT»**. El monto real que reciba probablemente variará y dependerá de varios factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual de PAGA, según los registros de Watts Healthcare, usted no es elegible para un Pago Individual de PAGA según el Acuerdo porque no trabajó durante el período comprendido entre el 9 de enero de 2024 y el 27 de octubre de 2024 (el "Período de PAGA").

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de Watts Healthcare que muestran que **usted trabajó «Class_Weeks» Semanas Laborales** durante el Período del Grupo y **trabajó «PAGA_Pay_Periods» Semanas Laborales** durante el Período de PAGA. Si usted considera que trabajó más semanas laborales durante cualquiera de los períodos, puede presentar una disputa antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final. Sus derechos legales se verán afectados, independientemente de si actúa o no. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que usted lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte de este se pagará a los Demandantes y a sus abogados ("Abogados del Grupo"). El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que obligue a Watts Healthcare a realizar pagos en virtud del Acuerdo y a los Miembros del Grupo y a los Empleados Agravados a renunciar a su derecho a presentar ciertas reclamaciones contra Watts Healthcare.

Si usted trabajó para Watts Healthcare durante el Período del Grupo y/o el Período de PAGA, tiene dos opciones básicas bajo el Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Colectivo Individual y/o un Pago Individual de PAGA. Sin embargo, como Miembro Participante del Grupo, usted renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales del Período del Grupo y reclamaciones por multas del Período de PAGA contra Watts Healthcare.
- (2) **Excluirse voluntariamente del Acuerdo Colectivo.** Usted puede excluirse del Acuerdo Colectivo (Optar por no participar) presentando una Solicitud de Exclusión o notificando al Administrador por escrito. Si usted se excluye del Acuerdo, no recibirá un Pago Colectivo Individual del Acuerdo Colectivo. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales durante el Período del Grupo contra Watts Healthcare y, si es un Empleado Agravado, seguirá teniendo derecho a recibir el Pago Individual de PAGA. Usted no puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

Watts Healthcare no tomará represalias contra usted por ninguna acción que realice con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SU LEGAL DERECHOS Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO

Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si usted no hace nada, será un Miembro Participante del Grupo, elegible para un Pago Colectivo Individual y un Pago Individual de PAGA (si corresponde). A cambio, usted renunciará a su derecho a hacer valer los reclamos salariales contra Watts Healthcare que están cubiertos por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Usted puede Optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no el Acuerdo PAGA La fecha límite para Excluirse voluntariamente es el 30 de junio de 2025	Si usted no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede Optar por no participar en el Acuerdo Colectivo enviando una Solicitud de Exclusión por escrito al Administrador. Una vez excluido, usted será un Miembro No Participante del Grupo y ya no será elegible para un Pago Colectivo Individual. Los Miembros No Participantes del Grupo no pueden objetar a cualquier parte del Acuerdo propuesto. Véase la Sección 6 de este Aviso. Usted no puede optar por no participar en la parte PAGA del Acuerdo propuesto. Watts Healthcare debe pagar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Agravados y los Empleados Agravados deben renunciar a su derecho a presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).
Los Miembros Participantes	Todos los Miembros del Grupo que no se excluyan («Miembros Participantes del Grupo») pueden

del Grupo pueden oponerse al Acuerdo Colectivo, pero no el Acuerdo PAGA Las Objeciones por escrito deben ser enviadas a más tardar el 30 de junio de 2025	oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre la aprobación final del Acuerdo incluirá la determinación del monto que se pagará a los Abogados del Grupo y a los Demandantes que interpusieron la Demanda en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo ni a los Demandantes, pero cada dólar pagado a estos reduce el monto total pagado a los Miembros Participantes del Grupo. Usted puede oponerse a los montos solicitados por los Abogados del Grupo o los Demandantes si los considera irrazonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Usted puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 25 de agosto de 2025	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 25 de agosto de 2025. No es obligatorio que usted asista, pero tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado que lo represente, asumiendo los gastos), en persona, por teléfono o a través de la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes del Grupo pueden objetar verbalmente el Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Usted puede Disputar el cálculo de sus Semanas Laborales/Períodos de Pago Las disputas por escrito deben presentarse a más tardar el 30 de junio de 2025	El monto de su Pago Colectivo Individual y el Pago PAGA (si corresponde) dependen de cuántas semanas laborales usted trabajó al menos un día durante el Período del Grupo y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período del Grupo y el número de Períodos de Pago del Período de PAGA que usted trabajó, según los registros de Watts Healthcare, se indica en la primera página de este Aviso. Si usted no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe disputarla a más tardar el 30 de junio de 2025. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA ACCIÓN?

Los Demandantes son empleados de Watts Healthcare. La Acción acusa a Watts Healthcare de violar las leyes laborales de California al no pagar las horas extras, el salario mínimo, los salarios adeudados al despido, los gastos reembolsables, no pagar los salarios a tiempo durante la relación laboral, no mantener los registros de nómina requeridos y no proporcionar períodos para comer, descansos ni declaraciones de salario detalladas precisas. Con base en las mismas alegaciones, los Demandantes también han presentado una demanda por sanciones civiles en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados de California (Código Laboral, § 2698 y siguientes) (“PAGA”). Los Demandantes están representados en la demanda por los siguientes abogados: Lawyers for Justice, PC, The JCL Law Firm, APC, y Zakay Law Group, APLC (“Abogados del Grupo”).

Watts Healthcare firmemente niega violando cualquier leyes o defecto a pagar cualquier salarios y sostiene él cumplió con todas las leyes aplicables.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA ACCIÓN HA LLEGADO A UN ACUERDO?

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si Watts Healthcare o los Demandantes tienen razón en cuanto al fondo del asunto. Mientras tanto, los Demandantes y Watts Healthcare contrataron a un mediador experimentado y neutral para intentar resolver la Acción mediante la negociación de un acuerdo para finalizar el caso (llegar a un acuerdo del caso) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Las negociaciones finalmente fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, los Demandantes y Watts Healthcare han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes acuerdan que la propuesta de Acuerdo es un compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar la conciliación, Watts Healthcare no admite ninguna violación ni reconoce el mérito de ninguna reclamación. Los Demandantes y los Abogados del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es una buena oferta para ustedes porque consideran que: (1) Watts Healthcare ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo beneficia a los Miembros del Grupo y a los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

- Watts Healthcare pagará \$2,000,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). Watts Healthcare ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Colectivos Individuales, los Pagos Individuales de PAGA, los Pagos por Servicios a los Representantes del Grupo, los honorarios y gastos de los abogados del Grupo, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California (LWDA). Si el Tribunal otorga la Aprobación Final, Watts Healthcare financiará el Acuerdo Bruto en tres plazos según el siguiente calendario de pagos:

Pago 1 : \$666,667.00 pagado el 19 de junio de 2025.

Pago 2: \$666,667.00 pagados un año después del Pago 1.

Pago 3: \$666,666.00 pagados un año después del Pago 2.

La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal la dicte, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes del Grupo se oponen al Acuerdo propuesto o si la Sentencia es apelada.

- Deducciones del Monto Bruto del Acuerdo aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Final, los Demandantes y/o los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:

A. \$666,000.00 (33.3% del Monto Bruto del Acuerdo) a los Abogados del Grupo por honorarios de abogados y hasta \$30,000 por

sus gastos de litigio. Los honorarios de los abogados se dividirán entre los Abogados del Grupo de la siguiente manera: 85% para Lawyers for Justice, PC, 7.5% para JCL Law Firm, APC, y 7.5% para Zakay Law Group, APLC. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido gastos en el Acción sin pago.

- B. \$7,500.00 a cada Demandante como Pago por Servicios del Representante del Grupo por presentar la Demanda, colaborar con los Abogados del Grupo y representar al Grupo. El Pago por Servicios del Representante del Grupo será el único importe que recibirán los Demandantes, aparte de los Pagos Colectivos Individuales y cualquier Pago Individual de PAGA correspondiente.
- C. Hasta \$14,990.00 al Administrador del acuerdo por servicios para administrar el acuerdo.
- D. Hasta \$200,000.00 por multas PAGA, asignados en un 65 % al pago PAGA de LWDA y en un 35 % en Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Agraviados según sus Períodos de Pago PAGA.

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

- 3. Acuerdo Neto distribuido a los Miembros del Grupo. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el “Acuerdo Neto”) realizando Pagos Colectivos Individuales a los Miembros Participantes del Grupo en función de sus Semanas Laborales del Período del Grupo.
- 4. Impuestos adeudados de los Pagos Colectivos Individuales a los Miembros del Grupo. Los Demandantes y Watts Healthcare solicitan al Tribunal que apruebe la asignación del 20 % de cada Pago Colectivo Individual a salarios gravables (“Porción Salarial”) y del 80 % a intereses y multas (“Porción No Salarial”). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. Watts Healthcare pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeuda sobre la Porción Salarial. Los Pagos Individuales de PAGA se contabilizan como multas y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales de PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Colectivos Individuales en los formularios 1099 del IRS.

Si bien los Demandantes y Watts Healthcare han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le asesora sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos ni sobre su posible deuda tributaria. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas e intereses sobre los impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido del Acuerdo propuesto. Si usted tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto, consulte con un asesor fiscal.

- 5. Necesidad de cobrar los cheques de pago con prontitud. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Colectivos Individuales y Pagos Individuales de PAGA mostrará la fecha de vencimiento (Fecha de Anulación). Si usted no lo cobra antes de la Fecha de Anulación, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad no Reclamada del Contralor de California a su nombre. Si el dinero de su cheque se envía al Fondo de Propiedad no Reclamada del Contralor, consulte las reglas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.
- 6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Optar por no participar). Usted será tratado como un Miembro Participante del Grupo, participando completamente en el Acuerdo del Grupo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 30 de junio de 2025, que desea Optar por no participar. La manera más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta del 30 de junio de 2025. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Grupo o su representante que establezca el nombre del Miembro del Grupo, la dirección actual, el número de teléfono y una declaración simple en la que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros del Grupo Excluidos (es decir, los Miembros No Participantes del Grupo) no recibirán Pagos Colectivos Individuales, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamos de salarios y horas contra Watts Healthcare.

Usted no puede renunciar a la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Grupo que se excluyan del Acuerdo (Miembros No Participantes del Grupo) siguen teniendo derecho a recibir los Pagos Individuales de PAGA y deben renunciar a su derecho a presentar reclamaciones de PAGA contra Watts Healthcare con base en los hechos del Período PAGA alegados en la Acción.

- 7. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal niega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal deniegue la Aprobación Final del Acuerdo o que dicte Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. Los Demandantes y Watts Healthcare han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: Watts Healthcare no pagará ninguna cantidad y los Miembros del Grupo no renunciarán a ninguna reclamación contra Watts Healthcare.
- 8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action, LLC (el “Administrador”), para enviar este Aviso, calcular y realizar los pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también resolverá las Disputas de los Miembros del Grupo durante las Semanas Laborales, enviará y reenviará los cheques del acuerdo y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.
- 9. Liberación por parte de los Miembros Participantes del Grupo. Una vez que la Sentencia sea final y Watts Healthcare haya financiado completamente el Acuerdo Bruto y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes del Grupo tendrán prohibido legalmente presentar ninguna de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que se haya excluido válidamente del Acuerdo del Grupo, no podrá demandar, continuar demandando ni ser parte en ninguna otra demanda contra Watts Healthcare ni en entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período del Grupo ni por sanciones de PAGA basadas en los hechos del Período del Grupo, según se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

Los Miembros Participantes del Grupo estarán sujetos a la siguiente liberación:

Todos los Miembros Participantes del Grupo, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Liberadas de todos los reclamos bajo la ley estatal, federal o local, que surjan de los reclamos expresamente alegados en la Acción y todos los demás reclamos, como aquellos bajo el Código Laboral de California, Órdenes Salariales, reglamentos y/u otras disposiciones legales, que podrían haberse afirmado con base en los hechos alegados en la Acción por: (1) falta de pago de salarios de horas extras bajo el Código Laboral Sec. 510, 1198; (2) falta de proporcionar períodos de comida y/o pagar primas de períodos de comida bajo el Código Laboral Sec. 226.7, 512; (3) falta de proporcionar períodos de descanso y/o pagar primas de períodos de descanso bajo el Código Laboral Sec. 226.7; (4) falta de pago de salarios mínimos bajo el Código Laboral Sec. 1194, 1197, y sig.; (5) incumplimiento del pago puntual de salarios al momento de la terminación bajo las Secciones 201, 202 y 203 del Código Laboral; (6) incumplimiento del pago puntual de salarios durante el empleo bajo las Secciones 204 y 210 del Código Laboral; (7) incumplimiento de proporcionar declaraciones salariales detalladas y precisas bajo la Sec. 226 del Código Laboral; (8) incumplimiento de mantener los registros de nómina requeridos bajo la Sec. 1174(d) del Código Laboral; (9) incumplimiento de reembolsar gastos comerciales bajo las Secciones 2800 y 2802 del Código Laboral; (10) violación de la ley de competencia desleal de California bajo la Sec. 17200 del Código de Negocios y Profesiones. Salvo lo establecido en la Sección 5.3 del Acuerdo de Conciliación, los Miembros Participantes del Grupo no renuncian a ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Vivienda y Empleo Justo, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral o reclamaciones basadas en hechos que ocurran fuera del Período del Grupo.

10. **Liberación de PAGA por parte de los Empleados Agraviados.** Una vez que la sentencia del Tribunal sea final y Watts Healthcare haya pagado el Acuerdo Bruto (y pagado por separado los impuestos sobre la nómina del empleador), todos los Empleados Agraviados no podrán presentar reclamaciones PAGA contra Watts Healthcare, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluyendo a los Miembros Participantes del Grupo y a quienes se excluyan del Acuerdo del Grupo, no podrán demandar, continuar demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra Watts Healthcare o sus entidades relacionadas con base en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

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

Se considera que todos los Miembros Participantes y No Participantes del Grupo que sean Empleados Agraviados liberan, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, a las Partes Liberadas, de todos los reclamos por sanciones civiles bajo la Ley de Fiscales Generales Privados del Código Laboral ("PAGA") con base en los reclamos antes mencionados en el Párrafo 9.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ MI PAGO EL ADMINISTRADOR?

1. **Pagos Colectivos Individuales.** El Administrador calculará los Pagos Colectivos Individuales (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes del Grupo, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro Participante del Grupo individual.
2. **Pagos Individuales de PAGA.** El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo \$70,000.00 entre el número total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago de PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.
3. **Disputas a las Semanas Laborales/Períodos de Pago PAGA.** El número de Semanas Laborales que usted trabajó durante el Período del Grupo y el número de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante dicho período, según consta en los registros de Watts Healthcare, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el 30 de junio de 2025 para disputar el número de semanas de trabajo o períodos de pago que se le acreditaron. Puede presentar su disputa 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 disputa enviando copias de recibos de sueldo u otros registros. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de Watts Healthcare de las Semanas Laborales y/o los Períodos de Pago, basado en los registros de Watts Healthcare, a menos que envíe copias de registros que contengan información contraria. Le recomendamos enviar copias en lugar de los originales, ya que no se le devolverán los documentos. El Administrador resolverá las disputas de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago basándose en su presentación y en las aportaciones de los Abogados del Grupo (quienes defenderán a los Miembros Participantes del Grupo) y del Abogado de Watts Healthcare. La decisión del Administrador es inapelable. Usted no podrá apelar ni impugnar su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

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

Su cheque se enviará a la misma dirección que este Aviso. Si cambia de dirección, asegúrese de notificar 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 declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá basándose en cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud e identificar la Demanda como *Tanya Marshall, et al. v. Watts. Healthcare Corporation* e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para fines de verificación). Debe presentar la solicitud usted mismo. Si otra persona la presenta por usted, esta no será válida. Su solicitud de exclusión debe enviarse al Administrador a más tardar el 30 de junio de 2025; de lo contrario, no será válida. La Sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR EL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si objetar, le recomendamos consultar qué solicitan los Demandantes y Watts Healthcare al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días hábiles antes de la Audiencia de Aprobación Final del 25 de agosto de 2025, los Abogados del Grupo y/o los Demandantes presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Pagos por Servicios que indique (i) el monto que solicitan los Abogados del Grupo en concepto de honorarios y gastos de litigio; y (ii) el monto que solicitan los Demandantes en concepto de Pago por Servicios para Representantes del Grupo. Si lo solicita razonablemente, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno. También puede verlos en el sitio web del Administrador <https://apexclassaction.com/watts> o en el sitio web del Tribunal <http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>.



Un Miembro Participante del Grupo que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y el Pago por Servicios puede objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas por los Abogados del Grupo o los Demandantes son demasiado altas o bajas. La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 30 de junio de 2025. Asegúrese de indicar al Administrador a qué se opone, por qué lo hace y cualquier hecho que la respalde. Asegúrese de identificar la Demanda *Tanya Marshall, et al. contra Watts Healthcare Corporation* e incluir su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo en Watts Healthcare, y firmar la objeción. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Como alternativa, un Miembro Participante del Grupo puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que lo haga, a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicar al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que sustente su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente más adelante) para obtener información específica sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Usted puede, pero no está obligado a, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 25 de agosto de 2025 a las 10:30 a. m. en el Departamento 1 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y qué porcentaje del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados del Grupo, los Demandantes y el Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados del Grupo y a los Abogados Defensores a presentar sus comentarios antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea personal o virtualmente a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Usted debe consultar el sitio web del Administrador (<https://apexclassaction.com/watts>) con antelación o contactar a los Abogados del Grupo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final. Por favor **escanee el código QR** para acceder directamente al sitio web del acuerdo. ➡



9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que Watts Healthcare y los Demandantes se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La manera más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web de Apex Class Action: <https://apexclassaction.com/watts>. Usted también puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Grupo o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior: <http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx> e ingresar el número de caso de la Acción, Caso No. 19STCV27737. También puede programar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Secretaría del Tribunal Stanley Mosk llamando al (213) 830-0800.

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

JCL LAW FIRM, APC
Jean-Claude Lapuyade
jlapuyade@jcl-lawfirm.com
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
T: 619-599-8292

ZAKAY LAW GROUP, APLC
Shani Zakay
Shani@zakaylaw.com
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
T: 619-892-7095

LAWYERS FOR JUSTICE, PC
Edwin Aiwazian
edwin@calljustice.com
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
T: 818-265-1020

Administrador del Acuerdo:
Apex Class Action, LLC
claims@apexclassaction.com
P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
Teléfono: (800) 355 - 0700
Fax (949) 989-4428

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

Si usted pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que lo solicite antes de la Fecha de Anulación que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya está caducado, consulte con el Fondo de Propiedad no Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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