

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

In the matter of *Sarah Padron et al. v. AMI Expeditionary Healthcare, LLC, et al.* Case No.21STCV43932, pending in Superior Court of the State of California, County of Los Angeles (referred to herein as the “Action”).

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

You may be eligible to receive money from this Action, a class action lawsuit against AMI Expeditionary Healthcare, LLC (“AMI Healthcare”) and AMI Expeditionary Healthcare, LLC; AMI Expeditionary Healthcare (USA), LLC (collectively “AMI”); and Dignity Community Care (“Dignity”) (collectively “Defendants”) for alleged wage and hour violations due to misclassification of certain workers as independent contractors. The Action was filed by Sarah Padron, Lori Heuser, and Ryan Willis (collectively “Plaintiffs”) and seeks (1) payment of back wages and other relief for a class of all former independent contractors working for Defendants AMI Expeditionary Healthcare, LLC, AMI Expeditionary Healthcare (USA), LLC, and/or Dignity Community Care in the State of California as Registered Nurses, CCRNs, Certified Nursing Assistants, ICU Nurses, Clinical PMOs, Nurse Practitioners, Licensed Practicing Nurses, Respiratory Therapists, Emergency Medical Technicians (EMTs), Paramedics, Ward Administrators, Project Managers, Case Managers, Case Workers, Logisticians, and Team Leads at any time during the Class Period from March 15, 2020, to March 1, 2021 (“Class Members”); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all former independent contractors working for Defendants AMI Expeditionary Healthcare, LLC, AMI Expeditionary Healthcare (USA), LLC, and/or Dignity Community Care in the State of California as Registered Nurses, CCRNs, Certified Nursing Assistants, ICU Nurses, Clinical PMOs, Nurse Practitioners, Licensed Practicing Nurses, Respiratory Therapists, Emergency Medical Technicians (EMTs), Paramedics, Ward Administrators, Project Managers, Case Managers, Case Workers, Logisticians, and Team Leads at any time during the PAGA Period from June 15, 2020, to March 1, 2021 (“Aggrieved Employees”). This Settlement excludes any Class Members or Aggrieved Employees who separately entered into a release of claims with Defendants prior to final approval of this settlement.

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

Based on AMI Healthcare’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$<<estimated Ind. Class Pmt.>> (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$<<estimated 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 AMI’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you did not work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on AMI’s records showing that **you worked <<class period workweeks>> Workweeks** during the Class Period and **you worked <<PAGA pay periods>> pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more Workweeks during the Class Period or pay periods during the PAGA Period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

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

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

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

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendants that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is July 14, 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. AMI 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 July 14, 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 the <u>August 19, 2025</u> Final Approval Hearing	The Court’s Final Approval Hearing is scheduled to take place on <u>August 19, 2025 at 10:00 a.m.</u> You don’t have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone, or by using the Court’s virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks and/or PAGA Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by July 14 2025.	The amount of your Individual Class Payment and Individual PAGA Payment (if any) depends on how many Workweeks and pay periods you worked during the Class Period. The number of Class Period Workweeks you worked according to AMI’s records are stated on the first page of this Notice. If you disagree with this calculation, you must challenge it by July 14, 2025. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former AMI workers who were classified by AMI as independent contractors while working at a Dignity medical facility. The Action accuses Defendants of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination and reimbursable expenses 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 (Labor Code §§ 2698, et seq.) (“PAGA”). Plaintiffs are represented by attorneys in the Action: Zimmerman Reed (“Class Counsel”) and The Bononi Law Group.

Defendants strongly deny violating any laws or failing to pay any wages and contend they complied with all applicable laws.

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

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

Plaintiffs and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) AMI 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. AMI Will Pay \$1,500,000.00 as the Gross Settlement Amount (“Gross Settlement”). AMI 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 Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”) PAGA Payment, Class Counsel Fees, Class Counsel Litigation Expenses, Class Representative Service Payments, and Administration Expenses Payment. Assuming the Court grants Final Approval, AMI will fund the Gross Settlement not more than 14 calendar days after the Judgment entered by the Court becomes final. The Judgment will be final on the date upon which the time for appeal of the Court’s entry of Judgment expires, or a later date if the Judgment is appealed.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. 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. Up to \$500,000.00 (1/3 of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$25,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$10,000.00 to each Plaintiff Sarah Padron, Lori Heuser and Ryan Willis as a Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel, and representing the Class. Plaintiffs will also receive Plaintiffs’ Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$10,415.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$40,000.00 for PAGA Penalties, 75% allocated to the LWDA PAGA Payment (\$30,000.00) and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees (\$10,000.00) based on their number of PAGA Pay Periods worked.

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

3. Net Settlement Amount Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement Amount (the “Net Settlement Amount”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members. Individual Class Payment is the greater of the amount determined by each individual Participating Class Member’s Overtime Score multiplied by the Pro Rata Fraction or \$300.00.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiffs and Defendants 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. All employer payroll taxes owed on the Wage Portion will be paid by AMI. Participating Class Members assume full responsibility and liability for any employee taxes owed on their Individual Class Payment. 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 Defendants have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Individual Class Payments or Individual PAGA 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 Individual Class Payments or Individual PAGA 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 are sent to the Controller’s Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than July 14, 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 July 14, 2025. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member’s name, present address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Be sure to personally sign your request and identify the Action as *In Re: Padron et al. v. AMI Expeditionary Healthcare et al.* Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendants.

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

7. The Proposed Settlement Will Be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and Defendants have agreed that, in either case, the Settlement will be void: AMI will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendants.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Atticus Administration, 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 the Workweeks and PAGA Pay Periods, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.

9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and AMI has fully funded the Gross Settlement (and separately paid all employer payroll taxes), Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendants or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors and assigns, release Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint and ascertained in the course of the Action, including, e.g., (a) failure to pay overtime; (b) failure to pay earned wages; (c) unlawful collection or receipt of wages; (d) failure to provide meal breaks; (e) failure to provide rest breaks; (f) failure to provide accurate wage statements; (g) failure to pay waiting time penalties; (h) failure to provide or reimburse business expenses; (i) violation of California Business and Professions Code; (j) civil penalties pursuant to Private Attorneys' General Act ("PAGA") that could have been premised on the claims, causes of action or legal theories described above or any of the claims, causes of action or legal theories of relief pleading in the Operative Complaint, including but not limited to, Labor Code sections 202, 203, 204, 221, 226, 226.7, 510, 1194, 1198, 1119, 2800, 2803, IWC Wage Order Nos. 1-2001 section 3, and Business and Professions Code section 17200 et seq.; and (k) violation of the Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. sections 201 et seq.. Except as set forth in Section 5.3 of this Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation or claims based on facts occurring outside the Class Period.

Participating Class Members who timely cash or otherwise negotiate their settlement payment check will be deemed to have opted into the Action, as amended, for purposes of the FLSA and, as to those Participating Class Members, the Released Class Claims include any and all claims the Participating Class Members may have under the FLSA during the Class Period arising from the facts alleged in the Action, as amended, or that could have been alleged based on the facts alleged. Only those Participating Class Members who timely cash or otherwise negotiate their settlement payment check will be deemed to have opted into the Action for purposes of the FLSA and thereby release and waive any of their claims under the FLSA arising under or relating to the alleged claims. To secure releases of the FLSA claims, FLSA release language will be added to the checks that class members will need to sign to receive their benefits. Upon entry of Judgment, Participating Class Members are precluded from filing a wage and hour action under the Fair Labor Standards Act against the Released Parties for claims and/or causes of action encompassed by the Released Class Claims which are extinguished and precluded pursuant to the holding in Rangel v. PLS Check Cashers of California, Inc., 899 F.3d 1106 (2018).

10. Aggrieved Employees' PAGA Release. After the Court's judgment is final, and AMI has paid the Gross Settlement, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendants, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendants or their related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors and assigns, the Released Parties from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint, the PAGA Notice, and ascertained in the course of the Action, including, e.g., (a) failure to pay overtime; (b) failure to pay earned wages; (c) unlawful collection or receipt of wages; (d) failure to provide meal breaks; (e) failure to provide rest breaks; (f) failure to provide accurate wage statements; (g) failure to pay waiting time penalties; (h) failure to provide or reimburse business expenses; (i) violation of California Business and Professions Code; (j) civil penalties pursuant to Private Attorneys General Act ("PAGA") that could have been premised on the claims, causes of action or legal theories described above or any of the claims, causes of action or legal theories of relief pleading in the Operative Complaint, including but not limited to, Labor Code sections 202, 203, 204, 221, 226, 226.7, 510, 1194, 1198, 1119, 2800, 2803, IWC Wage Order Nos. 1-2001 section 3, and Business and Professions Code section 17200 et seq.; and (k) violation of the Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C sections 201 et seq. Aggrieved Employees will be bound by the release of the Released PAGA Claims regardless of their decision to participate in or opt-out of the release of the Released Class Claims.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate each Individual Class Payment, which is the greater of the amount determined by each individual Participating Class Member's **Overtime Score** multiplied by the **Pro Rata Fraction** or Three Hundred Dollars and Zero Cents (\$300.00).

A. "**Overtime Score**" means the difference between the total wages, including straight time and overtime, earned by the Participating Class Member based on the reported hours worked on a per-Workweek basis, and the total wages calculated solely as straight time for those same hours.

For example, the Overtime Score for Fresno Employee #4 is \$1,100, and is calculated as follows:

1. Step 1: Determine the days worked Monday through Sunday in a workweek ("Workweek"):

	A	B	C	D	E	F	G	H
1	Fresno	Mask ID	4					
2								
3		1/18/2021	1/19/2021	1/20/2021	1/21/2021	1/22/2021	1/23/2021	1/24/2021
9		1/25/2021	1/26/2021	1/27/2021	1/28/2021	1/29/2021	1/30/2021	1/31/2021
15		2/1/2021	2/2/2021	2/3/2021	2/4/2021	2/5/2021	2/6/2021	2/7/2021
21		2/8/2021	2/9/2021	2/10/2021				

2. Step 2: Determine the hours worked per day and add them together to get the hours worked per Workweek:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Fresno	Mask ID	4						
2									
3		1/18/2021	1/19/2021	1/20/2021	1/21/2021	1/22/2021	1/23/2021	1/24/2021	Totals
4	Hours Worked	10	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52
9		1/25/2021	1/26/2021	1/27/2021	1/28/2021	1/29/2021	1/30/2021	1/31/2021	Totals
10	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5
15		2/1/2021	2/2/2021	2/3/2021	2/4/2021	2/5/2021	2/6/2021	2/7/2021	Totals
16	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5
21		2/8/2021	2/9/2021	2/10/2021					Totals
22	Hours Worked	10.5	10.5	10					31

3. Step 3: Determine the following per day and per week:
- (a) Straight Time 1.0X (8 hours or less, if any);
 - (b) Overtime 1.5X (greater than 8 hours, but less than or equal to 12 hours, if any);
 - and
 - (c) Overtime 2X (greater than 12 hours, if any):

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	Fresno	Mask ID	4								
2											
3		1/18/2021	1/19/2021	1/20/2021	1/21/2021	1/22/2021	1/23/2021	1/24/2021	Totals		
4	Hours Worked	10	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52		
5	Straight Time	8	8			8	8	8	40		
6	Overtime 1.5X	2	2.5			2.5	2.5	2.5	12		
7	Overtime 2X								0		
8											
9		1/25/2021	1/26/2021	1/27/2021	1/28/2021	1/29/2021	1/30/2021	1/31/2021	Totals		
10	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5		
11	Straight Time	8	8			8	8	8	40		
12	Overtime 1.5X	2.5	2.5			2.5	2.5	2.5	12.5		
13	Overtime 2X								0		
14											
15		2/1/2021	2/2/2021	2/3/2021	2/4/2021	2/5/2021	2/6/2021	2/7/2021	Totals		
16	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5		
17	Straight Time	8	8			8	8	8	40		
18	Overtime 1.5X	2.5	2.5			2.5	2.5	2.5	12.5		
19	Overtime 2X								0		
20											
21		2/8/2021	2/9/2021	2/10/2021					Totals		
22	Hours Worked	10.5	10.5	10					31		
23	Straight Time	8	8	8					24		
24	Overtime 1.5X	2.5	2.5	2					7		
25	Overtime 2X								0		

4. Step 4: Determine the following:
- (a) Actual Hourly Rate (\$50);
 - (b) Overtime 1.5X Hourly Rate (\$75);
 - (c) Overtime 2X Hourly Rate (\$100); and
 - (d) Total Hours worked (188):

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	Fresno	Mask ID	4										
2													
3		1/18/2021	1/19/2021	1/20/2021	1/21/2021	1/22/2021	1/23/2021	1/24/2021	Totals				
4	Hours Worked	10	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52				
5	Straight Time	8	8			8	8	8	40				
6	Overtime 1.5X	2	2.5			2.5	2.5	2.5	12				
7	Overtime 2X								0				
8													
9		1/25/2021	1/26/2021	1/27/2021	1/28/2021	1/29/2021	1/30/2021	1/31/2021	Totals			Hourly Rate	50
10	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5			1.5X Hourly	75
11	Straight Time	8	8			8	8	8	40			2X Hourly	100
12	Overtime 1.5X	2.5	2.5			2.5	2.5	2.5	12.5			Total Hours Worked	188
13	Overtime 2X								0				
14												Straight Time Pay	7200
15		2/1/2021	2/2/2021	2/3/2021	2/4/2021	2/5/2021	2/6/2021	2/7/2021	Totals			1.5X Pay	3300
16	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5			2X Pay	0
17	Straight Time	8	8			8	8	8	40			Total Owed	10500
18	Overtime 1.5X	2.5	2.5			2.5	2.5	2.5	12.5			Money Owed	\$10,500.00
19	Overtime 2X								0				
20													
21		2/8/2021	2/9/2021	2/10/2021					Totals			Total Owed	\$ 10,500.00
22	Hours Worked	10.5	10.5	10					31			100% Hours @ Straight Time	\$ 9,400.00
23	Straight Time	8	8	8					24			Settlement Total	\$ 1,100.00
24	Overtime 1.5X	2.5	2.5	2					7				
25	Overtime 2X								0				

5. Step 5: Determine the Money Owed (\$10,500) as follows:
- (a) calculating the Straight Time Pay (\$50 times 144 hours = \$7200);
 - (b) calculating the Overtime 1.5X Pay (\$75 times 44 hours = \$3300);
 - (c) calculating the Overtime 2X Pay (\$100 times 0 hours = \$0); and
 - (d) adding them together (\$7200 + \$3300 + \$0 = \$10,500):

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	Fresno	Mask ID	4										
2													
3		1/18/2021	1/19/2021	1/20/2021	1/21/2021	1/22/2021	1/23/2021	1/24/2021	Totals				
4	Hours Worked	10	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52				
5	Straight Time	8	8			8	8	8	40				
6	Overtime 1.5X	2	2.5			2.5	2.5	2.5	12				
7	Overtime 2X								0				
8													
9		1/25/2021	1/26/2021	1/27/2021	1/28/2021	1/29/2021	1/30/2021	1/31/2021	Totals			Hourly Rate	50
10	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5			1.5X Hourly	75
11	Straight Time	8	8			8	8	8	40			2X Hourly	100
12	Overtime 1.5X	2.5	2.5			2.5	2.5	2.5	12.5			Total Hours Worked	188
13	Overtime 2X								0				
14													
15		2/1/2021	2/2/2021	2/3/2021	2/4/2021	2/5/2021	2/6/2021	2/7/2021	Totals			Straight Time Pay	7200
16	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5			1.5X Pay	3300
17	Straight Time	8	8			8	8	8	40			2X Pay	0
18	Overtime 1.5X	2.5	2.5			2.5	2.5	2.5	12.5			Total Owed	10500
19	Overtime 2X								0			Money Owed	\$10,500.00
20													
21		2/8/2021	2/9/2021	2/10/2021					Totals			Total Owed	\$ 10,500.00
22	Hours Worked	10.5	10.5	10					31			100% Hours @ Straight Time	\$ 9,400.00
23	Straight Time	8	8	8					24			Settlement Total	\$ 1,100.00
24	Overtime 1.5X	2.5	2.5	2					7				
25	Overtime 2X								0				

6. Step 6: Determine the Settlement Total (aka Overtime Score) (\$1,100) by:
- Taking the total Money Owed for straight and overtime (\$10,500), and
 - Subtracting the sum of 100% of the Straight Time Hours Worked (188) paid (\$50) (188 hours x \$50 = \$9,400), which leaves \$1,100 for the Overtime Score:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	Fresno	Mask ID	4										
2													
3		1/18/2021	1/19/2021	1/20/2021	1/21/2021	1/22/2021	1/23/2021	1/24/2021	Totals				
4	Hours Worked	10	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52				
5	Straight Time	8	8			8	8	8	40				
6	Overtime 1.5X	2	2.5			2.5	2.5	2.5	12				
7	Overtime 2X								0				
8													
9		1/25/2021	1/26/2021	1/27/2021	1/28/2021	1/29/2021	1/30/2021	1/31/2021	Totals			Hourly Rate	50
10	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5			1.5X Hourly	75
11	Straight Time	8	8			8	8	8	40			2X Hourly	100
12	Overtime 1.5X	2.5	2.5			2.5	2.5	2.5	12.5			Total Hours Worked	188
13	Overtime 2X								0				
14													
15		2/1/2021	2/2/2021	2/3/2021	2/4/2021	2/5/2021	2/6/2021	2/7/2021	Totals			Straight Time Pay	7200
16	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5			1.5X Pay	3300
17	Straight Time	8	8			8	8	8	40			2X Pay	0
18	Overtime 1.5X	2.5	2.5			2.5	2.5	2.5	12.5			Total Owed	10500
19	Overtime 2X								0			Money Owed	\$10,500.00
20													
21		2/8/2021	2/9/2021	2/10/2021					Totals			Total Owed	\$ 10,500.00
22	Hours Worked	10.5	10.5	10					31			100% Hours @ Straight Time	\$ 9,400.00
23	Straight Time	8	8	8					24			Settlement Total	\$ 1,100.00
24	Overtime 1.5X	2.5	2.5	2					7				
25	Overtime 2X								0				

B. **“Pro Rata Fraction”** means the amount determined by dividing the **Net Settlement Amount** by the **Estimated Overtime Maximum**.

- “Net Settlement Amount”** means the Gross Settlement Amount, less the following payments in the amounts approved by the Court: Individual PAGA Payments, the LWDA PAGA Payment, Class Representative Service Payments, Class Counsel Fees Payment, Class Counsel Litigation Expenses Payment, and the Administration Expenses Payment.

For example:

Gross Settlement Amount:	\$1,500,000.00
Class Counsel for attorneys' fees:	- up to \$500,000.00
Class Counsel litigation expenses:	- up to \$25,000.00
Class Representative Service Payments:	- up to \$30,000.00
Administrator services:	- up to \$10,415.00
<u>PAGA Penalties:</u>	<u>- up to \$40,000.00</u>
Net Settlement Amount:	\$894,585.00

2. **“Estimated Overtime Maximum”** means One Million, Three Hundred and Thirty-Seven Thousand, Five Hundred and Fifteen Dollars (\$1,337,515.00).

The Estimated Overtime Maximum is the sum of all the Class's Overtime Scores to estimate the total overtime owed to the Class based on Defendants' records. The amounts broken down by Defendants' job sites are:

Fresno = \$46,870.75
San Carlos = \$107,951.90
San Diego = \$11,287.38
San Mateo 2020 = \$585,139.38
San Mateo 2021 = \$586,265.63
Total = **\$1,337,515.04**

Thus, the **Pro Rata Fraction** is $\$894,585.00 \div \$1,337,515.04 = 66.8\%$

- C. Accordingly, the **Individual Class Payment** for Fresno Employee #4 is:

$\$1,100$ (the **Overtime Score**) x 66.8% (the **Pro Rata Fraction**) = **\$735.73**

- D. In the event that the Net Settlement Amount is insufficient to pay each Individual Class Payment, the Administrator shall reduce on a pro rata basis each Individual Class Payment for those Participating Class Members eligible to receive more than the \$300 payment and allocate that amount to those Participating Class Members who are eligible to receive the \$300 payment in order to effectuate the Parties' intent that each Participating Class Member receives a minimum payment of \$300.

2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing the amount of the Aggrieved Employees' 25% share of PAGA Penalties in the amount of \$10,000 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period and (b) multiplying the result by each Aggrieved Employee's PAGA Pay Periods.

3. Challenges. You may challenge the Workweeks and PAGA Pay Periods credited to you. The number of Workweeks and the PAGA Pay Periods worked during the PAGA Period, as recorded in AMI's records, are stated in the second and third page of this Notice. You have until July 14, 2025 to challenge the Workweeks and PAGA Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept AMI's calculation of Workweeks and PAGA Pay Periods based on AMI'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 Workweeks and PAGA Pay Periods challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and AMI'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 does not opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.
2. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

Your check will be sent to the same address as 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 by fax, email, or mail. 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 *In Re: Padron et al. v. AMI Expeditionary Healthcare et al.* 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 July 14, 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 Defendants are asking the Court to approve. At least 16 court days before the August 19, 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 Class Counsel Fees Payment and

Class Litigation Expenses Payment 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 Payments. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website www.AMISettlement.com or the Court's website <https://www.lacourt.org/>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Class Counsel Fees Payment and Class Litigation Expenses Payment 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 July 14, 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 *In Re: Padron et al. v. AMI Expeditionary Healthcare et al.* and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of work for AMI in California during the Class Period and/or PAGA period 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 19, 2025 at 10:00 a.m. in Department 14 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 www.AMISettlement.com beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendants and Plaintiffs have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to the Administrator's website at www.AMISettlement.com. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below or consult the Superior Court website by going to <https://www.lacourt.org/casesummary/ui> and entering the Case Number for the Action, Case No. 21STCV43932. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Spring Street Courthouse by calling (213) 310-7000.

DO NOT TELEPHONE THE SUPERIOR COURT TO OBTAIN INFORMATION ABOUT

Class Counsel:

ZIMMERMAN REED LLP
Caleb Marker (SBN 269721)
caleb.marker@zimmreed.com
Jeff S. Westerman (SBN 94559)
jeff.westerman@zimmreed.com
6420 Wilshire Blvd., Suite 1080
Los Angeles, CA 90048
Telephone (877) 500-8780
Facsimile (877) 500-8781

David Cialkowski (pro hac vice)
1100 IDS Center, 80 South 8th Street
Minneapolis, MN 55402
Telephone (612) 341-0400

Settlement Administrator:

Name of Company: Atticus Administration, LLC.
Email Address: AMISettlement@atticusadmin.com
Mailing Address: PO Box 64053, Saint Paul, MN 55164
Telephone: 1-888-787-8264

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 (https://www.sco.ca.gov/search_upd.html) for instructions on how to retrieve the funds.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

En el caso de *Sarah Padron et al. v. AMI Expeditionary Healthcare, LLC, et al.*, caso n.º 21STCV43932, que tramita ante el Tribunal Superior del Estado de California, condado de Los Ángeles (denominado en este documento “Demanda”).

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. Léalo detenidamente.

No es correo basura, spam, publicidad ni solicitud de un abogado.

Usted no está siendo demandado.

Es posible que usted sea elegible para recibir dinero a través de esta Demanda, que es una demanda colectiva contra AMI Expeditionary Healthcare, LLC (“AMI Healthcare”) y AMI Expeditionary Healthcare, LLC; AMI Expeditionary Healthcare (USA), LLC (en su conjunto, “AMI”); y Dignity Community Care (“Dignity”) (en su conjunto, los “Demandados”) por presunto incumplimiento de las disposiciones sobre salarios y horas a causa de la clasificación errónea de ciertos trabajadores como contratistas independientes. La Demanda fue presentada por Sarah Padron, Lori Heuser y Ryan Willis (en conjunto, los “Demandantes”) y busca (1) el pago de salarios atrasados y otra compensación para un grupo compuesto por todos los excontratistas independientes que trabajaron para los Demandados AMI Expeditionary Healthcare, LLC, AMI Expeditionary Healthcare (USA), LLC, o Dignity Community Care en el estado de California como enfermeros registrados, enfermeros con certificación CCRN, asistentes de enfermería certificados, enfermeros de la UCI, PMO clínicos, enfermeros practicantes, enfermeros practicantes con licencia, terapeutas respiratorios, técnicos médicos de emergencia (*Emergency Medical Technicians*, EMT), paramédicos, administradores de planta, administradores de proyectos, administradores de casos, trabajadores de caso, personal logístico y líderes de equipo en cualquier momento durante el Período de la Demanda que comprende desde el 15 de marzo de 2020 hasta el 1 de marzo de 2021 (los “Miembros del Grupo”); y (2) sanciones en virtud de la Ley del procurador general privado de California (*Private Attorney General Act*, “PAGA”) por todos los excontratistas independientes que trabajaron para los Demandados AMI Expeditionary Healthcare, LLC, AMI Expeditionary Healthcare (USA), LLC, o Dignity Community Care en el estado de California como enfermeros registrados, enfermeros con certificación CCRN, asistentes de enfermería certificados, enfermeros de la UCI, PMO clínicos, enfermeros practicantes, enfermeros practicantes con licencia, terapeutas respiratorios, técnicos médicos de emergencia (EMT), paramédicos, administradores de planta, administradores de proyectos, administradores de casos, trabajadores de caso, personal logístico y líderes de equipo en cualquier momento durante el período previsto en la PAGA que comprende desde el 15 de junio de 2020 hasta el 1 de marzo de 2021 (los “Empleados Agravados”). Esta Conciliación excluye a cualquier Miembro del Grupo o Empleado Agravado que haya celebrado por separado una renuncia a reclamos con los Demandados antes de la aprobación definitiva de esta conciliación.

La Conciliación propuesta consta de dos partes principales: (1) una Conciliación de la Demanda Colectiva que exige a AMI financiar los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, y (2) una Conciliación de la PAGA que exige a AMI financiar los Pagos Individuales de la PAGA y pagar sanciones a la Agencia de desarrollo laboral y de los trabajadores de California (*California Labor and Workforce Development Agency*, “LWDA”).

En función de los registros de AMI Healthcare y de las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual de la Demanda Colectiva será de \$<<estimated Ind. Class Pmt.>> (menos la retención) y su Pago Individual de la PAGA será de \$<<estimated PAGA Pmt.>>.** El monto que efectivamente reciba probablemente sea diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica el monto de su Pago Individual de la PAGA, ello significa que, según los registros de AMI, no es elegible para recibir dicho pago en virtud de la Conciliación porque no trabajó durante el Período

de la PAGA).

Estos valores estimados se basan en los registros de AMI que muestran que **usted trabajó <<class period workweeks>> Semanas Laborales** durante el Período de la Demanda Colectiva y que **trabajó <<PAGA pay periods>> períodos de pago** durante el Período de la PAGA. Si usted cree que trabajó más Semanas Laborales durante el Período de la Demanda Colectiva o períodos de pago durante el Período de la PAGA, puede presentar una impugnación a más tardar en la fecha límite. Consulte la sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya aprobó preliminarmente la propuesta de Conciliación y aprobó este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación definitiva. Sus derechos legales se verán afectados independientemente de que actúe o no. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que lo leyó detenidamente y lo comprendió. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba de manera definitiva la Conciliación y qué parte de la Conciliación se pagará a los Demandantes y a los abogados de estos (los “Abogados del Grupo”). El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que exija a AMI realizar pagos en virtud de la Conciliación y que les exija a los Miembros del Grupo y a los Empleados Agraviados que renuncien a sus derechos de plantear reclamos contra los Demandados.

Si usted trabajó para los Demandados durante el Período de la Demanda Colectiva o el Período de la PAGA, tiene dos opciones básicas en virtud de la Conciliación:

- (3) **No hacer nada.** No es necesario que haga nada para poder participar de la Conciliación propuesta y ser elegible para recibir un Pago Individual de la Demanda Colectiva o un Pago Individual de la PAGA. Sin embargo, como Miembro del Grupo Participante, usted renunciará a su derecho de plantear reclamos salariales correspondientes al Período de la Demanda Colectiva y reclamos por sanciones correspondientes al Período de la PAGA contra los Demandados.
- (4) **Excluirse de la Conciliación de la Demanda Colectiva.** Puede excluirse de la Conciliación de la Demanda Colectiva enviando la Solicitud de Exclusión escrita o notificándoselo al Administrador por escrito. Si opta por excluirse de la Conciliación, no recibirá el Pago Individual de la Demanda Colectiva. Sin embargo, conservará el derecho de llevar adelante personalmente reclamos salariales correspondientes al Período de la Demanda Colectiva contra los Demandados y, si usted es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para recibir un Pago Individual de la PAGA. **No puede excluirse de la parte de la Conciliación propuesta correspondiente a la PAGA.**

Los Demandados no tomarán represalias contra usted por nada que usted haga con respecto a la propuesta de Conciliación.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

Para participar de la Conciliación no es necesario que haga nada	Si no hace nada, será un Miembro del Grupo Participante, elegible para recibir un Pago Individual de la Demanda Colectiva y un Pago Individual de la PAGA (si correspondiera). A cambio de ello, usted renunciará a su derecho de plantear los reclamos salariales contra los Demandados que estén cubiertos por esta Conciliación (Reclamos Objeto de Renuncia).
Puede optar por excluirse de la Conciliación de la Demanda Colectiva, pero no de la Conciliación de la PAGA La fecha límite para excluirse es el 30 de junio de 2025.	Si no desea participar plenamente en la Conciliación propuesta, puede excluirse de la Conciliación de la Demanda Colectiva enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez que se haya excluido, usted será un Miembro del Grupo No Participante y ya no será elegible para recibir el Pago Individual de la Demanda Colectiva. Los Miembros del Grupo No Participantes no pueden objetar ninguna parte de la Conciliación propuesta. Consulte la sección 6 de este Aviso. No puede excluirse de la parte de la Conciliación propuesta correspondiente a la PAGA. AMI debe efectuar los Pagos Individuales de la PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de plantear Reclamos Objeto de Renuncia (definidos más adelante).
Los Miembros del Grupo Participantes pueden objetar la Conciliación de la Demanda Colectiva, pero no la Conciliación de la PAGA Las objeciones escritas deben enviarse a más tardar el 30 de junio de 2025.	Todos los Miembros del Grupo que no se excluyan (“Miembros del Grupo Participantes”) podrán objetar cualquier aspecto de la Conciliación propuesta. La decisión del Tribunal de conceder la aprobación definitiva de la Conciliación incluirá una determinación con respecto a cuánto se pagará a los Abogados del Grupo y a los Demandantes que iniciaron la Demanda en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo o a los Demandantes, pero cada dólar que se pague a los Abogados del Grupo y a los Demandantes reducirá el monto total que se pague a los Miembros del Grupo Participantes. Puede objetar los montos solicitados por los Abogados del Grupo o los Demandantes si considera que no son razonables. Consulte la sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Definitiva del <u>19 de agosto de 2025</u>	La fecha prevista en que el Tribunal llevará a cabo la Audiencia de Aprobación Definitiva será el <u>19 de agosto de 2025 a las 10:00 a. m.</u> No es necesario que usted asista, pero sí tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros del Grupo de Demandantes Participantes pueden objetar verbalmente la Conciliación en la Audiencia de Aprobación Definitiva. Consulte la sección 8 de este Aviso.
Puede objetar el cálculo de sus Semanas Laborales o Períodos de Pago según la PAGA Las objeciones escritas deben presentarse a más tardar el 30 de junio de 2025.	El monto de su Pago Individual de la Demanda Colectiva y su Pago Individual de la PAGA (si correspondiera) dependerá de cuántas Semanas Laborales y períodos de pago haya trabajado durante el Período de la Demanda Colectiva. La cantidad de Semanas Laborales del Período de la Demanda Colectiva que trabajó según los registros de AMI se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con este cálculo, debe objetarlo a más tardar el 30 de junio de 2025. Consulte la sección 4 de este Aviso.

12. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

Los Demandantes son ex trabajadores de AMI que fueron clasificados por esta como contratistas independientes mientras trabajaban en un centro médico de Dignity. En la Demanda, se acusa a los Demandados de infringir las leyes laborales de California al no pagar salarios por horas extras, salarios mínimos, salarios adeudados al momento de la finalización de la relación laboral y gastos reembolsables, y al no proporcionar períodos para comer, recesos de descanso y recibos de sueldo detallados y precisos. En función de los mismos reclamos, los Demandantes también presentaron un reclamo por sanciones civiles en virtud de la Ley de procuradores generales privados de California (Código Laboral, secciones 2698 y ss.) (“PAGA”). Los Demandantes están representados por abogados en la Demanda: Zimmerman Reed (“Abogados del Grupo”) y The Bononi Law Group.

Los Demandados niegan firmemente haber infringido alguna ley o no haber pagado salarios y sostienen que cumplieron con todas las leyes aplicables.

13. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE SE HA LLEGADO A UN ACUERDO DE CONCILIACIÓN EN LA DEMANDA?

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si los Demandados o los Demandantes tienen razón sobre los aspectos de fondo. Mientras tanto, los Demandantes y los Demandados contrataron a un mediador experimentado y neutral en un intento por resolver la Demanda negociando la finalización del caso mediante un acuerdo (se logra la conciliación del caso) en lugar de continuar con el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo escrito de conciliación (el “Acuerdo”) y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y ejecute el Acuerdo, los Demandantes y los Demandados han negociado una propuesta de Conciliación que está sujeta a la Aprobación Definitiva del Tribunal. Ambas partes acuerdan que la Conciliación propuesta constituye un acuerdo sobre los reclamos en disputa. Al aceptar una conciliación, los Demandados no admiten haber cometido ninguna infracción ni tampoco aceptan los aspectos de fondo ninguno de los reclamos.

Los Demandantes y los Abogados del Grupo creen firmemente que la Conciliación le conviene a usted porque consideran que: (1) AMI ha aceptado pagar un monto justo, razonable y suficiente teniendo en cuenta la solidez de los reclamos y los riesgos e incertidumbres de continuar con el litigio; y (2) la Conciliación es lo mejor para los Miembros del Grupo y los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente la Conciliación propuesta por considerarla justa, razonable y suficiente, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Definitiva.

14. ¿CUÁLES SON LOS TÉRMINOS IMPORTANTES DE LA CONCILIACIÓN PROPUESTA?

11. AMI pagará \$1,500,000.00 en concepto de Monto Bruto de la Conciliación (“Monto Bruto de la Conciliación”). AMI aceptó depositar el Monto Bruto de la Conciliación en una cuenta controlada por el Administrador de la Conciliación. El Administrador utilizará el Monto Bruto de la Conciliación para efectuar los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, los Pagos Individuales de la PAGA, el pago de la PAGA a la Agencia de desarrollo laboral y de los trabajadores de California (“LWDA”), los honorarios de los Abogados del Grupo, los gastos de litigio de los Abogados del Grupo, el pago por servicios a los representantes del Grupo y el pago de gastos administrativos. Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Definitiva, AMI financiará el Monto Bruto de la Conciliación, como máximo, 14 días calendario después de que la Sentencia dictada por el Tribunal quede firme. La Sentencia quedará firme en la fecha en la que venza el plazo para apelarla, o en una fecha posterior si se apeló.

12. Aprobación por parte del Tribunal de deducciones del monto bruto de la Conciliación. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, los Demandantes o los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Monto Bruto de la Conciliación, cuyos montos los decidirá el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Definitiva:

- A. Hasta \$500,000.00 (1/3 del Monto Bruto de la Conciliación) para los Abogados del Grupo en concepto de honorarios de abogados y hasta \$25,000 por los gastos de litigio de estos. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido en gastos por la Demanda sin que se les haya pagado.
- B. Hasta \$10,000.00 a cada uno de los Demandantes, Sarah Padron, Lori Heuser y Ryan Willis, como pago por los servicios de los Representantes del Grupo por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados del Grupo y representar al Grupo. Los Demandantes también recibirán el Pago individual de la Demanda Colectiva y el Pago Individual de la PAGA que corresponda.
- C. Hasta \$10,415.00 al Administrador por los servicios de administración de la Conciliación.
- D. Hasta \$40,000.00 por sanciones según la PAGA: el 75 % se asigna al Pago de la PAGA a la LWDA (\$30,000.00) y el 25 % a los Pagos Individuales de la PAGA a los Empleados Agraviados (\$10,000.00) según la cantidad de Períodos de Pago según la PAGA que hayan trabajado.

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

13. Distribución del monto neto de la Conciliación a los Miembros del Grupo. Una vez efectuadas las deducciones anteriores por los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Monto Bruto de la Conciliación (el “Monto Neto de la Conciliación”) mediante Pagos Individuales de la Demanda Colectiva a los Miembros del Grupo Participantes. El Pago Individual de la Demanda Colectiva será igual al monto que se determine por el Puntaje de Horas Extras de cada uno de los Miembros del Grupo Participantes multiplicado por la Fracción Prorrateada o, bien, \$300.00, lo que sea mayor.

14. Impuestos que deban pagarse sobre los pagos a los Miembros del Grupo. Los Demandantes y los Demandados solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20 % de cada Pago Individual de la Demanda Colectiva a salarios imponibles (“Parte Salarial”) y del 80 % a intereses y sanciones (“Parte No Salarial”). La Parte Salarial estará sujeta a retenciones y se declarará en los Formularios W-2 del Servicio de impuestos internos (*Internal Revenue Service*, IRS). AMI pagará todos los impuestos sobre la nómina del empleador que deban pagarse sobre la Parte Salarial. Los Miembros del Grupo Participantes asumen la responsabilidad total por cualquier impuesto del empleado que deba pagarse sobre el Pago Individual de la Demanda Colectiva. Los Pagos Individuales de la PAGA no se computan como salarios, sino como sanciones, a los fines impositivos. El Administrador declarará los Pagos Individuales de la PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva en los Formularios 1099 del IRS.

Si bien los Demandantes y los Demandados han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le brinda asesoramiento respecto de si sus Pagos Individuales de la Demanda Colectiva o sus Pagos Individuales de la PAGA son imponibles o cuántos impuestos tendría que pagar. Usted

es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las sanciones y los intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier Pago Individual de la Demanda Colectiva o Pago Individual de la PAGA que reciba a través de la Conciliación propuesta. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales de la Conciliación propuesta.

15. Necesidad de cobrar de inmediato los cheques de pago. En el anverso de cada cheque emitido para los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva y los Pagos Individuales de la PAGA, se indicará la fecha en que vence el cheque (la fecha de caducidad). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, el cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de bienes no reclamados del Contralor de California a su nombre.

Si el dinero representado por el cheque se envía al Fondo de bienes no reclamados del Contralor, debe consultar las reglas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

16. Solicitudes de exclusión de la Conciliación de la Demanda Colectiva (exclusión voluntaria). Usted será tratado como un Miembro del Grupo Participante, con participación plena en la Conciliación de la Demanda Colectiva, a menos que le notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 30 de junio de 2025, que desea excluirse. La manera más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de exclusión escrita y firmada a más tardar el 30 de junio de 2025. La Solicitud de exclusión debe ser una carta del Miembro del Grupo o de su representante en donde se indique el nombre, la dirección actual, el número de teléfono, las fechas aproximadas de empleo y el número de seguro social del Miembro del Grupo con fines de verificación, junto con una declaración simple que diga que decide excluirse de la Conciliación. Asegúrese de firmar personalmente la solicitud e identificar la acción de la siguiente manera: *In Re: Padron et al. v. AMI Expeditionary Healthcare et al.* Los Miembros del Grupo que se excluyan (es decir, los Miembros del Grupo No Participantes) no recibirán Pagos individuales de la Demanda Colectiva, pero conservarán sus derechos de llevar adelante personalmente reclamos salariales contra los Demandados.

No puede excluirse de la parte de la Conciliación correspondiente a la PAGA. Los Miembros del Grupo que se excluyan de la Conciliación de la Demanda Colectiva (Miembros del Grupo No Participantes) seguirán siendo elegibles para recibir los Pagos Individuales de la PAGA y deberán renunciar a sus derechos de plantear reclamos según la PAGA contra los Demandados en función de los hechos correspondientes al Período de la PAGA que se alegan en la Demanda.

17. La Conciliación propuesta será nula si el Tribunal no concede la aprobación definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Definitiva de la Conciliación o que se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que se revoque en instancia de apelación. Los Demandantes y los Demandados han acordado que, en uno u otro caso, la Conciliación será nula: AMI no efectuarán ningún pago y los Miembros del Grupo no renunciarán a ningún reclamo contra los Demandados.
18. Administrador. El Tribunal ha designado a una compañía neutral, Atticus Administration, LLC (el “Administrador”) para que envíe este Aviso, realice los cálculos y efectúe los pagos, y procese las Solicitudes de exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá las objeciones que tengan los Miembros del Grupo con respecto a las Semanas Laborales y los Períodos de Pago de la PAGA, enviará y reenviará por correo los cheques de la conciliación y los formularios de impuestos, y realizará demás tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la sección 9 de este Aviso.

19. Renuncia de derechos de los Miembros del Grupo Participantes. Una vez que la Sentencia esté firme y AMI haya financiado completamente el Monto Bruto de la Conciliación (y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador), los Miembros del Grupo Participantes estarán legalmente imposibilitados de plantear cualquiera de los reclamos renunciados en virtud de la Conciliación. Esto significa que, a menos que usted se haya excluido válidamente de la Conciliación de la Demanda Colectiva, no podrá iniciar, instar ni ser parte de ninguna otra demanda contra los Demandados o entidades relacionadas por reclamos salariales que se basen en los hechos correspondientes al Período de la Demanda Colectiva y por las sanciones de la PAGA que se basen en los hechos correspondientes al Período de la PAGA, según se plantea en la Demanda y se resuelve mediante esta Conciliación.

Los Miembros del Grupo Participantes estarán obligados por la siguiente renuncia de derechos:

Todos los Miembros del Grupo Participantes, en nombre propio y de sus respectivos representantes, mandatarios, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, actuales y anteriores, eximen de responsabilidad a las Partes Exoneradas frente a todos los reclamos planteados, o que razonablemente podrían haberse planteado, en función de los hechos correspondientes al Período de la Demanda Colectiva establecidos en el Escrito de Demanda Vigente y determinados en el transcurso de la Demanda, lo que incluye, p. ej., (a) no pagar horas extras; (b) no pagar salarios devengados; (c) cobrar o recibir salarios ilícitamente; (d) no proporcionar recesos para comer; (e) no proporcionar períodos de descanso; (f) no proporcionar recibos de sueldo precisos; (g) no pagar las multas por tiempo de espera; (h) no proporcionar o reembolsar gastos comerciales; (i) infringir el Código de negocios y profesiones de California (*California Business and Professions Code*); (j) sanciones civiles de conformidad con la Ley de procuradores generales privados (“PAGA”) que podrían haberse basado en los reclamos, pretensiones o teorías legales descritos anteriormente o cualquiera de los reclamos, pretensiones o teorías legales de reparación planteados en el Escrito de Demanda Vigente, lo que incluye, entre otras, las secciones 202, 203, 204, 221, 226, 226.7, 510, 1194, 1198, 1119, 2800, 2803 del Código Laboral, la sección 3 de la resolución salarial de la Comisión de bienestar industrial (*Industrial Welfare Commission*, IWC) n.º 1-2001, y la sección 17200 y ss. del Código de negocios y profesiones; y (k) infringir las secciones 201 y ss. de la Ley de normas laborales justas (*Fair Labor Standards Act*, FLSA), Título 29 del Código de los Estados Unidos (*United States Code*, U.S.C.) Excepto según se establece en la sección 5.3 de este Acuerdo, los Miembros del Grupo Participantes no renuncian a ningún otro reclamo, lo que incluye reclamos por beneficios adquiridos, despido injustificado, incumplimiento de la Ley de empleo y vivienda justos (*Fair Employment and Housing Act*), seguro de desempleo, discapacidad, seguro social, accidente de trabajo o reclamos basados en hechos ocurridos fuera del Período de la Demanda Colectiva.

Se considerará que, a los fines de la FLSA, han optado por participar en la Demanda, con sus enmiendas, aquellos Miembros del Grupo Participantes que cobren o de otro modo negocien su cheque de pago de la conciliación dentro del plazo previsto y, respecto de tales Miembros del Grupo Participantes, los Reclamos de la Demanda Colectiva Objeto de Renuncia incluyen todos y cada uno de los reclamos que los Miembros del Grupo Participantes puedan tener en virtud de la FLSA durante el Período de la Demanda Colectiva que surjan de los hechos planteados en la Demanda, con sus enmiendas, o que podrían haberse planteado en función de los hechos alegados. Se considerará que solamente aquellos Miembros del Grupo Participantes que cobren o de otro modo negocien su cheque de pago

de la conciliación dentro del plazo previsto han optado por participar en la Demanda a los fines de la FLSA y, por lo tanto, renuncian a cualquier reclamo según la FLSA que surja en virtud de los reclamos planteados o en relación con ellos. Para asegurar la renuncia a reclamos según la FLSA, se agregará un texto de la FLSA sobre la renuncia en los cheques que los miembros del grupo de demandantes deberán firmar para recibir sus beneficios. Una vez dictada la Sentencia, los Miembros del Grupo Participantes no podrán iniciar ninguna demanda por salario y horas en virtud de la Ley de normas laborales justas contra las Partes Exoneradas por reclamos o pretensiones comprendidos en los Reclamos de la Demanda Colectiva Objeto de Renuncia, los cuales se extinguen y quedan sin efecto de conformidad con el fallo dictado en Rangel v. PLS Check Cashers of California, Inc., 899 F.3d 1106 (2018).

20. Renuncia de derechos según la PAGA de Empleados Agraviados. Una vez que la sentencia del Tribunal esté firme y AMI haya pagado el Monto Bruto de la Conciliación, todos los Empleados Agraviados estarán legalmente imposibilitados de plantear reclamos según la PAGA contra los Demandados, independientemente de que se hayan excluido o no de la Conciliación. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que sean Miembros del Grupo Participantes y los que se hayan excluido de la Conciliación de la Demanda Colectiva, no podrán iniciar ni instar una demanda ni participar en ningún otro reclamo según la PAGA contra los Demandados o sus entidades relacionadas en función de los hechos correspondientes al Período de la PAGA planteados en la Demanda y resueltos mediante esta Conciliación.

Las renunciaciones de derechos de Empleados Agraviados en el caso de Miembros del Grupo Participantes y No Participantes son las siguientes:

Se considera que todos los Miembros del Grupo No Participantes que sean Empleados Agraviados, en nombre propio y de sus respectivos representantes, mandatarios, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, actuales y anteriores, eximen de responsabilidad a las Partes Exoneradas frente a todos los reclamos por sanciones según la PAGA planteados, o que razonablemente podrían haberse planteado, en función de los hechos correspondientes al Período de la PAGA establecidos en el Escrito de Demanda Vigente y el Aviso de la PAGA, y determinados en el transcurso de la Demanda, lo que incluye, p. ej., (a) no pagar horas extras; (b) no pagar salarios devengados; (c) cobrar o recibir salarios ilícitamente; (d) no proporcionar recesos para comer; (e) no proporcionar períodos de descanso; (f) no proporcionar recibos de sueldo precisos; (g) no pagar las multas por tiempo de espera; (h) no proporcionar o reembolsar gastos comerciales; (i) infringir el Código de negocios y profesiones de California; (j) sanciones civiles de conformidad con la Ley de procuradores generales privados (“PAGA”) que podrían haberse basado en los reclamos, pretensiones o teorías legales descritos anteriormente o cualquiera de los reclamos, pretensiones o teorías legales de reparación planteados en el Escrito de Demanda Vigente, lo que incluye, entre otras, las secciones 202, 203, 204, 221, 226, 226.7, 510, 1194, 1198, 1119, 2800, 2803 del Código Laboral, la sección 3 de la resolución salarial de la IWC n.º 1-2001, y la sección 17200 y ss. del Código de negocios y profesiones; y (k) infringir las secciones 201 y ss. de la Ley de normas laborales justas, Título 29 del U.S.C. Los Empleados Agraviados quedarán obligados por esta exención de responsabilidad por Reclamos de la PAGA Objeto de Renuncia independientemente de su decisión de participar o excluirse de la exención de responsabilidad por Reclamos de la Demanda Colectiva Objeto de Renuncia.

15. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

4. Pagos Individuales de la Demanda Colectiva. El Administrador calculará cada Pago Individual de la Demanda Colectiva, el cual será igual al monto que se determine por el **Puntaje de Horas Extras** de cada uno de los Miembros del Grupo Participantes multiplicado por la **Fracción Prorrataada** o, bien, trescientos dólares con cero centavos (\$300.00), lo que sea mayor.

E. “**Puntaje de Horas Extras**” se refiere a la diferencia entre el salario total, incluidas las horas regulares y las horas extras, ganado por el Miembro del Grupo Participante en función de las horas informadas trabajadas por Semana Laboral, y el salario total calculado únicamente como horas regulares por esas mismas horas.

Por ejemplo, el Puntaje de Horas Extras para el empleado n.º 4 de Fresno es de \$1,100 y se calcula de la siguiente manera:

1. Paso 1: Determinar los días trabajados de lunes a domingo en una semana laboral (“semana Laboral”):

	A	B	C	D	E	F	G	H
1	Fresno	Mask ID	4					
2								
3		1/18/2021	1/19/2021	1/20/2021	1/21/2021	1/22/2021	1/23/2021	1/24/2021
9		1/25/2021	1/26/2021	1/27/2021	1/28/2021	1/29/2021	1/30/2021	1/31/2021
15		2/1/2021	2/2/2021	2/3/2021	2/4/2021	2/5/2021	2/6/2021	2/7/2021
21		2/8/2021	2/9/2021	2/10/2021				

2. Paso 2: Determinar las horas trabajadas por día y sumarlás para obtener las horas trabajadas por Semana Laboral:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Fresno	Mask ID	4						
2									
3		1/18/2021	1/19/2021	1/20/2021	1/21/2021	1/22/2021	1/23/2021	1/24/2021	Totals
4	Hours Worked	10	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52
9		1/25/2021	1/26/2021	1/27/2021	1/28/2021	1/29/2021	1/30/2021	1/31/2021	Totals
10	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5
15		2/1/2021	2/2/2021	2/3/2021	2/4/2021	2/5/2021	2/6/2021	2/7/2021	Totals
16	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5
21		2/8/2021	2/9/2021	2/10/2021					Totals
22	Hours Worked	10.5	10.5	10					31

3. Paso 3: Determinar los siguientes valores por día y por semana:
 - (a) horas regulares a 1x (8 horas o menos, si corresponde);
 - (b) horas extras a 1.5x (más de 8 horas, pero hasta 12 horas, si corresponde); y
 - (c) horas extras a 2x (más de 12 horas, si corresponde):

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	Fresno	Mask ID	4								
2											
3		1/18/2021	1/19/2021	1/20/2021	1/21/2021	1/22/2021	1/23/2021	1/24/2021	Totals		
4	Hours Worked	10	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52		
5	Straight Time	8	8			8	8	8	40		
6	Overtime 1.5X	2	2.5			2.5	2.5	2.5	12		
7	Overtime 2X								0		
8											
9		1/25/2021	1/26/2021	1/27/2021	1/28/2021	1/29/2021	1/30/2021	1/31/2021	Totals		
10	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5		
11	Straight Time	8	8			8	8	8	40		
12	Overtime 1.5X	2.5	2.5			2.5	2.5	2.5	12.5		
13	Overtime 2X								0		
14											
15		2/1/2021	2/2/2021	2/3/2021	2/4/2021	2/5/2021	2/6/2021	2/7/2021	Totals		
16	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5		
17	Straight Time	8	8			8	8	8	40		
18	Overtime 1.5X	2.5	2.5			2.5	2.5	2.5	12.5		
19	Overtime 2X								0		
20											
21		2/8/2021	2/9/2021	2/10/2021					Totals		
22	Hours Worked	10.5	10.5	10					31		
23	Straight Time	8	8	8					24		
24	Overtime 1.5X	2.5	2.5	2					7		
25	Overtime 2X								0		

4. Paso 4: Determinar lo siguiente:

- (a) tarifa por hora real (\$50);
- (b) tarifa por hora extra a 1.5x (\$75);
- (c) tarifa por hora extra a 2x (\$100); y
- (d) total de horas trabajadas (188):

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	Fresno	Mask ID	4										
2													
3		1/18/2021	1/19/2021	1/20/2021	1/21/2021	1/22/2021	1/23/2021	1/24/2021	Totals				
4	Hours Worked	10	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52				
5	Straight Time	8	8			8	8	8	40				
6	Overtime 1.5X	2	2.5			2.5	2.5	2.5	12				
7	Overtime 2X								0				
8													
9		1/25/2021	1/26/2021	1/27/2021	1/28/2021	1/29/2021	1/30/2021	1/31/2021	Totals				
10	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5			Hourly Rate	50
11	Straight Time	8	8			8	8	8	40			1.5X Hourly	75
12	Overtime 1.5X	2.5	2.5			2.5	2.5	2.5	12.5			2X Hourly	100
13	Overtime 2X								0			Total Hours Worked	188
14													
15		2/1/2021	2/2/2021	2/3/2021	2/4/2021	2/5/2021	2/6/2021	2/7/2021	Totals			Straight Time Pay	7200
16	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5			1.5X Pay	3300
17	Straight Time	8	8			8	8	8	40			2X Pay	0
18	Overtime 1.5X	2.5	2.5			2.5	2.5	2.5	12.5			Total Owed	10500
19	Overtime 2X								0			Money Owed	\$10,500.00
20													
21		2/8/2021	2/9/2021	2/10/2021					Totals			Total Owed	\$ 10,500.00
22	Hours Worked	10.5	10.5	10					31			100% Hours @ Straight Time	\$ 9,400.00
23	Straight Time	8	8	8					24			Settlement Total	\$ 1,100.00
24	Overtime 1.5X	2.5	2.5	2					7				
25	Overtime 2X								0				

5. Paso 5: Determinar el dinero a pagar (\$10,500) de la siguiente manera:

- (a) calcular el pago de horas regulares (\$50 por 144 horas = \$7200);
- (b) calcular el pago de horas extras a 1.5x (\$75 por 44 horas = \$3300);
- (c) calcular el pago de horas extras a 2x (\$100 por 0 horas = \$0); y
- (d) sumar todo (\$7200 + \$3300 + \$0 = \$10,500):

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	Fresno	Mask ID	4										
2													
3		1/18/2021	1/19/2021	1/20/2021	1/21/2021	1/22/2021	1/23/2021	1/24/2021	Totals				
4	Hours Worked	10	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52				
5	Straight Time	8	8			8	8	8	40				
6	Overtime 1.5X	2	2.5			2.5	2.5	2.5	12				
7	Overtime 2X								0				
8													
9		1/25/2021	1/26/2021	1/27/2021	1/28/2021	1/29/2021	1/30/2021	1/31/2021	Totals			Hourly Rate	50
10	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5			1.5X Hourly	75
11	Straight Time	8	8			8	8	8	40			2X Hourly	100
12	Overtime 1.5X	2.5	2.5			2.5	2.5	2.5	12.5			Total Hours Worked	188
13	Overtime 2X								0				
14													
15		2/1/2021	2/2/2021	2/3/2021	2/4/2021	2/5/2021	2/6/2021	2/7/2021	Totals			Straight Time Pay	7200
16	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5			1.5X Pay	3300
17	Straight Time	8	8			8	8	8	40			2X Pay	0
18	Overtime 1.5X	2.5	2.5			2.5	2.5	2.5	12.5			Total Owed	10500
19	Overtime 2X								0			Money Owed	\$10,500.00
20													
21		2/8/2021	2/9/2021	2/10/2021					Totals			Total Owed	\$ 10,500.00
22	Hours Worked	10.5	10.5	10					31			100% Hours @ Straight Time	\$ 9,400.00
23	Straight Time	8	8	8					24			Settlement Total	\$ 1,100.00
24	Overtime 1.5X	2.5	2.5	2					7				
25	Overtime 2X								0				

6. Paso 6: Determinar el Monto Total de la Conciliación (también llamado Puntaje de Horas Extras) (\$1,100) de la siguiente manera:

(a) tomar el total del dinero a pagar por horas regulares y extras (\$10,500),

y

(b) restarle de la suma del 100 % las horas regulares trabajadas (188) pagadas (\$50) (188 horas x \$50 = \$9,400), lo que da como resultado \$1,100 como Puntaje de Horas Extras:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	Fresno	Mask ID	4										
2													
3		1/18/2021	1/19/2021	1/20/2021	1/21/2021	1/22/2021	1/23/2021	1/24/2021	Totals				
4	Hours Worked	10	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52				
5	Straight Time	8	8			8	8	8	40				
6	Overtime 1.5X	2	2.5			2.5	2.5	2.5	12				
7	Overtime 2X								0				
8													
9		1/25/2021	1/26/2021	1/27/2021	1/28/2021	1/29/2021	1/30/2021	1/31/2021	Totals			Hourly Rate	50
10	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5			1.5X Hourly	75
11	Straight Time	8	8			8	8	8	40			2X Hourly	100
12	Overtime 1.5X	2.5	2.5			2.5	2.5	2.5	12.5			Total Hours Worked	188
13	Overtime 2X								0				
14													
15		2/1/2021	2/2/2021	2/3/2021	2/4/2021	2/5/2021	2/6/2021	2/7/2021	Totals			Straight Time Pay	7200
16	Hours Worked	10.5	10.5	0	0	10.5	10.5	10.5	52.5			1.5X Pay	3300
17	Straight Time	8	8			8	8	8	40			2X Pay	0
18	Overtime 1.5X	2.5	2.5			2.5	2.5	2.5	12.5			Total Owed	10500
19	Overtime 2X								0			Money Owed	\$10,500.00
20													
21		2/8/2021	2/9/2021	2/10/2021					Totals			Total Owed	\$ 10,500.00
22	Hours Worked	10.5	10.5	10					31			100% Hours @ Straight Time	\$ 9,400.00
23	Straight Time	8	8	8					24			Settlement Total	\$ 1,100.00
24	Overtime 1.5X	2.5	2.5	2					7				
25	Overtime 2X								0				

F. “**Fracción Prorrataada**” significa el monto que se obtiene al dividir el **Monto Neto de la Conciliación** por el **Máximo Estimado de Horas Extras**.

1. “**Monto Neto de la Conciliación**” significa el Monto Bruto de la Conciliación menos los siguientes pagos en los montos aprobados por el Tribunal: Pagos Individuales de la PAGA, pago de la PAGA a la LWDA, pago por servicios a los representantes del Grupo, pago de honorarios de los Abogados del Grupo, pago de gastos de litigio de los Abogados del Grupo y pago de gastos administrativos.

Por ejemplo:

Monto Bruto de la Conciliación:	\$1,500,000.00
Honorarios legales de los Abogados del Grupo:	- hasta \$500,000.00
Gastos de litigio de los Abogados del Grupo:	- hasta \$25,000.00
Pagos por servicios de los representantes del Grupo:	- hasta \$30,000.00
Servicios del administrador:	- hasta \$10,415.00
<u>Sanciones de la PAGA:</u>	<u>- hasta \$40,000.00</u>
Monto Neto de la Conciliación:	\$894,585.00

2. **“Máximo Estimado de Horas Extras”** significa un millón, trescientos treinta y siete mil, quinientos quince dólares (\$1,337,515.00).

El Máximo Estimado de Horas Extras es la suma de todos los Puntajes de Horas Extras del Grupo para estimar el total de horas extras adeudadas al Grupo en función de los registros de los Demandados. Los montos desglosados según el lugar de trabajo de los Demandados son los siguientes:

Fresno = \$46,870.75
San Carlos = \$107,951.90
San Diego = \$11,287.38
San Mateo 2020 = \$585,139.38
San Mateo 2021 = \$586,265.63
Total = **\$1,337,515.04**

Por lo tanto, la **Fracción Prorrataada** es de $\$894,585.00 \div \$1,337,515.04 = 66.8 \%$

- G. En consecuencia, el **Pago Individual de la Demanda Colectiva** para el Empleado n.º 4 de Fresno es:

\$1,100 (el **Puntaje de Horas Extras**) x 66.8 % (la **Fracción Prorrataada**) = **\$735.73**

- H. En caso de que el Monto Neto de la Conciliación sea insuficiente para pagar cada uno de los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, el Administrador reducirá de manera proporcional cada uno de los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva de aquellos Miembros del Grupo Participantes que sean elegibles para recibir más del pago de \$300 y asignará ese monto a aquellos Miembros del Grupo Participantes que sean elegibles para recibir el pago de \$300 a fin de cumplir la intención de las Partes de que cada Miembro del Grupo Participante reciba un pago mínimo de \$300.

5. Pagos Individuales de la PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de la

PAGA (a) tomando el monto correspondiente a la parte del 25 % de las Sanciones de la PAGA de los Empleados Agraviados por un monto de \$10,000 y dividiéndolo por la cantidad total de Períodos de Pago de la PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados durante el Período de la PAGA y (b) multiplicando el resultado por los Períodos de Pago de la PAGA de cada Empleado Agraviado.

6. **Objeciones.** Puede impugnar las Semanas Laborales y Períodos de Pago de la PAGA que se le atribuyan. La cantidad de Semanas Laborales y Períodos de Pago de la PAGA trabajados durante el Período de la PAGA, según los registros de AMI, se indican en la segunda y tercera página de este Aviso. Tiene hasta el 30 de junio de 2025 para impugnar las Semanas Laborales y los Períodos de Pago de la PAGA que se le atribuyan. Puede enviar su objeción 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 objeción enviando copias de recibos de pago u otros registros. El Administrador aceptará y considerará correcto el cálculo de Semanas Laborales y Períodos de Pago de PAGA realizado por AMI en función de los registros de AMI, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias, y no los originales, porque los documentos no se le devolverán. El Administrador resolverá las objeciones sobre Semanas laborales y Períodos de Pago de la PAGA en función de lo que usted presente y del aporte de los Abogados del Grupo (que actuarán en nombre de los Miembros del Grupo Participantes) y los Abogados de AMI. La decisión del Administrador será definitiva. No podrá apelar ni impugnar su decisión final.

16. ¿CÓMO SE ME PAGARÁ?

3. **Miembros del Grupo Participantes.** El Administrador enviará, por correo postal de los EE. UU., un cheque único a cada Miembro del Grupo Participante (es decir, a cada Miembro del Grupo que no se haya excluido), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual de la Demanda Colectiva y el Pago Individual de la PAGA.
4. **Miembros del Grupo No Participantes.** El Administrador enviará, por correo postal de los EE. UU., un único cheque de Pago Individual de la PAGA a cada Empleado Agraviado que haya optado por excluirse del Acuerdo de la Demanda Colectiva (es decir, a cada Miembro del Grupo No Participante).

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.

17. ¿CÓMO ME EXCLUYO DE LA CONCILIACIÓN DE LA DEMANDA COLECTIVA?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple en la cual exprese que no desea participar en la Conciliación por fax, correo electrónico o correo postal. El Administrador lo excluirá en función de cualquier escrito en que se comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente la solicitud, identificar la acción de la siguiente manera: *In Re: Padron et al. v. AMI Expeditionary Healthcare et al.* e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social con fines de verificación). Debe realizar la

solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. **El Administrador debe recibir su solicitud de exclusión a más tardar el 30 de junio de 2025, o no será válida.** La sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

18. ¿CÓMO OBJETO LA CONCILIACIÓN?

Solo los Miembros del Grupo Participantes tienen derecho a objetar la Conciliación. Antes de decidir si desea objetar, es posible que desee ver lo que los Demandantes y los Demandados le solicitan al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva del 19 de agosto de 2025, Los Abogados del Grupo o los Demandantes presentarán ante el Tribunal (1) una moción de aprobación definitiva que incluirá, entre otras cosas, las razones por las que la Conciliación propuesta es justa y (2) una moción para el pago de los honorarios de los Abogados del Grupo y el pago de los gastos de litigio del Grupo en donde se indique (i) el monto que los Abogados del Grupo solicitan en concepto de honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) el monto que los Demandantes solicitan en concepto de pagos por servicios a los representantes del Grupo. Previa solicitud razonable a tal efecto, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto se encuentra en la sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno para usted. También puede verlos en el sitio web del Administrador www.AMISettlement.com o en el sitio web del Tribunal <https://www.lacourt.org/>.

Es posible que un Miembro del Grupo Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la moción de aprobación definitiva o la moción de pago de honorarios de los Abogados del Grupo y pago de gastos de litigio del Grupo desee objetar, por ejemplo, que la Conciliación propuesta es injusta o que los montos solicitados por los Abogados del Grupo o los Demandantes son demasiado altos o demasiado bajos. **La fecha límite para enviar objeciones escritas al Administrador es el 30 de junio de 2025.** Asegúrese de decirle al administrador qué es lo que impugna, por qué lo hace y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la acción de la siguiente manera: *In Re: Padron et al. v. AMI Expeditionary Healthcare et al.* e incluir su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas en las que trabajó para AMI en California durante el Período de la Demanda Colectiva o el Período de PAGA y firmar la objeción. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Como alternativa, un Miembro del Grupo Participante podrá objetar (o contratar personalmente a un abogado para que lo haga, a su propia costa) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Definitiva. Usted (o su abogado) debe estar listo para decirle al Tribunal qué es lo que impugna, por qué lo hace y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles específicos sobre la Audiencia de Aprobación Definitiva.

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

Puede asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva, aunque no está obligado a hacerlo, el 19 de agosto de 2025 a las 10:00 a. m. en el Departamento 14 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en *312 North Spring Street*, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si otorgará la Aprobación Definitiva de la Conciliación y qué parte del Monto Bruto de la Conciliación se les pagará a los Abogados del Grupo, a los Demandantes y al Administrador. Antes de tomar una decisión, el Tribunal invitará a hablar a quienes hayan presentado objeciones, a los Abogados del Grupo y a los Abogados de la Defensa. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea de forma presencial o virtual a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Consulte el sitio web del Tribunal para conocer las últimas novedades.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Definitiva. Consulte el sitio web del Administrador www.AMISettlement.com con anticipación o comuníquese con los Abogados del Grupo para verificar la fecha y la hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva.

20. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que los Demandados y los Demandantes han prometido hacer en virtud de la Conciliación propuesta. La manera más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento de la Conciliación es visitar el sitio web del Administrador: www.AMISettlement.com. 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 visitando <https://www.lacourt.org/casesummary/ui> e ingresando el número de caso de la Demanda, caso n.º 21STCV43932. También puede programar un turno para revisar personalmente los documentos del tribunal en la Oficina del Secretario en el Palacio de Justicia de Spring Street llamando al (213) 310-7000.

NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE LA CONCILIACIÓN.

Abogados del Grupo:

ZIMMERMAN REED LLP

Caleb Marker (SBN 269721)

caleb.marker@zimmreed.com

Jeff S. Westerman (SBN 94559)

jeff.westerman@zimmreed.com

6420 Wilshire Blvd., Suite 1080

Los Ángeles, CA 90048

Teléfono (877) 500-8780

Fax (877) 500-8781

David Cialkowski (*pro hac vice*)

1100 IDS Center, 80 South 8th Street

Minneapolis, MN 55402

Teléfono (612) 341-0400

Administrador de la Conciliación:

Nombre de la compañía: Atticus Administration, LLC.

Dirección de correo electrónico: AMISettlement@atticusadmin.com

Dirección postal: PO Box 64053, Saint Paul, MN 55164

Teléfono: 1-888-787-8264

21. ¿QUÉ SUCEDE SI PIERDO MI CHEQUE DE LA CONCILIACIÓN?

Si pierde o extravía su cheque de la conciliación antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que lo solicite antes de la fecha de caducidad indicada en el frente del cheque original. Si su cheque ya caducó, debe consultar el Fondo de bienes no reclamados (https://www.sco.ca.gov/search_upd.html) para obtener instrucciones sobre cómo recuperar el dinero.

22. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

Para recibir el cheque, debe notificar de inmediato al Administrador si se muda o cambia de dirección postal.