

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

Samantha LaFrance v. Blue Cloud Pediatric Surgery Centers, LLC,
Santa Barbara County Superior Court, Case No. 24CV05452

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

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against Defendant Blue Cloud Pediatric Surgery Centers, LLC and Blue Cloud Investment Holdings, LLC (collectively, “Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former non-exempt employee of Defendant (“Plaintiff”) and seeks payment of back wages and other relief for a class of all non-exempt employees who worked for Defendant in California (“Class Members”) during the Class Period (September 26, 2020, through September 30, 2025) and penalties under the California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”) (Labor Code §§ 2698, et seq.) for all non-exempt employees who worked for Defendant in California (“Aggrieved Employees”) during the PAGA Period (September 23, 2023, through September 30, 2025).

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

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

The above estimates are based on Defendant’s records showing that you worked «Class 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 and/or pay periods during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

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

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

1. **Do Nothing.** You do not have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to directly assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendant.
2. **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting a 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 directly pursue Class Period wage claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.
3. **Object to the Class Settlement.** If you do not opt out of the Class Settlement, you may object to the terms of the Settlement, including the proposed payments to Class Members, the requested attorneys’ fees and

litigation costs, or the Class Representative Service Payment. You may object by sending a written objection to the Administrator. You may also object at the Final Approval Hearing, even if you did not submit a written objection. Only Participating Class Members (*i.e.*, those who do not opt out) may object. If you object, you will still be eligible to receive an Individual Class Payment and/or Individual PAGA Payment and will still be bound by the Settlement if it is approved.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Do Not 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 directly assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (“Released Claims”).

You Can Opt-Out of the Class Settlement, but not the PAGA Settlement. The Opt-Out Deadline is November 7, 2026. If you don’t want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice.

You Cannot Opt-out of the PAGA Portion of the Proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue PAGA Released Claims (defined below).

Participating Class Members Can Object to the Class Settlement, but not the PAGA Settlement. Written objections must be submitted by November 7, 2026. All Class Members who do not opt-out (“Participating Class Members”) can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court’s decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff. Other than the PAGA portion of this Settlement, you can object to any aspect of this Settlement. See Section 7 of this Notice.

You Can Participate at the Final Approval Hearing. The Court’s Final Approval Hearing is scheduled to take place on December 1, 2026. You do not have to attend, but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court’s virtual appearance platform. Participating Class Members can also 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 November 7, 2026. The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Workweeks and number of Pay Periods you worked according to Defendant’s records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by November 7, 2026. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former non-exempt employee of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws for (1) failure to pay minimum wage for all hours worked, (2) failure to pay overtime compensation, (3) failure to provide meal periods, (4) failure to provide rest periods, (5) failure to indemnify necessary business expenses, (6) waiting time penalties, (7) failure to provide accurate wage statements, and (8) violation of the Business and Profession Code Unfair Competition Law. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the PAGA. Plaintiff is represented by attorneys (“Class Counsel”) in the Action. Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws.

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

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

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant 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 whether to finally approve the Settlement.

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

Defendant Will Pay \$945,000.00 as the Gross Settlement Amount (“Gross Settlement Amount”). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement Amount into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement Amount to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel’s attorney’s fees and expenses, the Administrator’s expenses, and penalties to be paid to the LWDA. Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement not more than 30 days after the Judgment entered by the Court becomes final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.

Court Approved Deductions from Gross Settlement Amount. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement Amount. The Court will decide these amounts at the Final Approval Hearing:

- Up to \$315,000.00 (one-third of the Gross Settlement Amount) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$20,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
- Up to \$5,000.00 as a Class Representative Service Payment to Plaintiff for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff’s Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
- Up to \$6,850.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
- Up to \$75,000.00 for PAGA Penalties, 75% of which would be allocated to the LWDA as an LWDA PAGA Payment and 25% of which would be allocated to the Aggrieved Employees as Individual PAGA Payments based on the number of pay periods they worked for Defendant in California for at least one day during the PAGA Period (the “PAGA Pay Periods”).

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

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 Amount”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.

Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 80% to penalties and interest (“Non-Wage Portion”). The Wage Portions are subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portions. The Individual PAGA

Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiff and Defendant 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.

Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the “Void Date”). If you do not cash it by the Void Date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be paid to a non-profit organization or foundation (“Cy Pres”). The Court has approved Legal Aid At Work as the Cy Pres recipient.

Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than November 7, 2026, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a you or your representative setting forth your name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (“Non-Participating Class Members”) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

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

The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void and, in turn, Defendant will not pay any money and Class Members/Aggrieved Employees will not release any claims against Defendant.

Administrator. The Court has appointed a neutral company, ILYM Group, Inc. (the “Administrator”), to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member challenges over Workweeks/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.

Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement Amount 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 Defendant or related entities for wages and penalties during the Class Period and PAGA Period based on the facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Defendant and all other Released Parties from (i) all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts alleged in the Complaint, including claims for: (1) unpaid regular, overtime and minimum wages, (2) meal period violations, (3) rest period violations, (4) business expense reimbursements, (5) failure to maintain and provide accurate and complete wage statements, payroll and/or personnel records, (6) waiting time penalties, and (7) violation of the Unfair Competition Law during the Class Period. Except as set forth in Section 6.2 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.

Aggrieved Employees’ PAGA Release. After the Court’s judgment is final, and Defendant has paid the Gross Settlement, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant, whether or

not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the facts alleged in the Action and resolved by this Settlement for the PAGA Period.

All Aggrieved Employees release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, Defendant and all other Released Parties, from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts alleged in the Complaint and the PAGA Notice, including for (1) unpaid regular, overtime and minimum wages, (2) meal period violations, (3) rest period violations, (4) business expense reimbursements, (5) wage statement violations, (6) failure to maintain accurate and complete payroll and/or personnel records, (7) waiting time penalties, and (8) violation of the Unfair Competition Law during the PAGA Period.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENTS?

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.

Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$18,750.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.

Workweek/Pay Period Challenges. The number of Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated on the first page of this Notice. You have until November 7, 2026 to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

5. HOW WILL I GET PAID?

Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check, to the extent possible, 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. Otherwise, two checks will be sent.

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 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 you submit communicating your request to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Samantha LaFrance v. Blue Cloud Pediatric Surgery Center, LLC.*, Santa Barbara County Superior Court Case No. 24CV05452, 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 November 7, 2026, or it will be invalid. Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the Final Approval Hearing, Class Counsel will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Payment. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website (<https://www.ilymgroup.com/BlueCloud>) or the Court's website (<https://santabarbara.courts.ca.gov>).

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Settlement or the Motion for Final Approval may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. The deadline for sending written objections to the Administrator is November 7, 2026. Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action *Samantha LaFrance v. Blue Cloud Pediatric Surgery Center, LLC.*, Santa Barbara County Superior Court Case No. 24CV05452, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment with Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

Alternatively, a Participating Class Member can object (or personally retain a lawyer to object at your own cost) by attending the Final Approval Hearing. You (or your attorney) should be ready to tell the Court what you object to, why you object, and any facts that support your objection. A Participating Class Member may appear at the Final Approval Hearing to object to the Settlement without having submitted a written objection to the Administrator in advance. See Section 8 of this Notice for specifics regarding the Final Approval Hearing.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but do not have to, attend the Final Approval Hearing on December 1, 2026 at 8:30 a.m. in Department SM 2 of the Santa Barbara County Superior Court, located at 312 East Cook Street, Building E, Santa Maria, CA 93454. Class members may appear at the final approval hearing in person or remotely using the Zoom link for Department SM 2, and should review the remote appearance instructions beforehand: <https://www.zoomgov.com/j/1605433416?pwd=eUN3b2Q2bC9UOTNySGxacnpPMThwQT09>

Class members who wish to appear remotely are encouraged to contact class counsel at least three days before the hearing, if possible, so that potential technology or audibility issues can be avoided or minimized. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement Amount will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually. Check the Court's website for the most current information.

It is possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Court's website beforehand to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Settlement Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Settlement Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to ILYM Group, Inc.'s website at (<https://www.ilymgroup.com/BlueCloud>). You can also telephone or send the Administrator an email using the contact information listed below, or consult the Santa Barbara County Superior Court website by going to <https://santabarbara.courts.ca.gov> (Online Services and then Case Records Search) and entering the Case Number for the Action, 24CV05452. You can also make personally review documents pertaining to the Action in the Clerk's Office of the Court.

**DO NOT CONTACT THE COURT TO OBTAIN INFORMATION OR TO ASK QUESTIONS ABOUT
THIS NOTICE OR THE SETTLEMENT.**

Class Counsel:

Arash Sadat

arash@msdlawyers.com

Camron Dowlatsahi

camron@msdlawyers.com

Mir Raza

mir@msdlawyers.com

MILLS SADAT DOWLAT LLP

333 S. Hope Street, 40th Floor

Los Angeles, CA 90071

Settlement Administrator:

ILYM Group, Inc.

Email Address: claims@ilymgroup.com

Mailing Address: P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

Telephone: (888) 250-6810

Fax Number: (888) 845-6185

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK(S)?

If you lose or misplace your settlement check(s) before cashing it/them, the Administrator will replace it/them as long as you request a replacement before the Void Date on the face of the original check(s). If your check is already void you should consult the Fund for instructions on how to retrieve the money.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

Samantha LaFrance v. Blue Cloud Pediatric Surgery Centers, LLC,
Tribunal Superior del Condado de Santa Bárbara, Caso No. 24CV05452

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó el presente Aviso. ¡Léalo con atención!
Esto no es correo basura, spam, publicidad ni una solicitud de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Usted puede tener derecho a recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) en contra del Demandado Blue Cloud Pediatric Surgery Centers, LLC y Blue Cloud Investment Holdings, LLC (en conjunto, “Demandado”) por presuntas violaciones en materia de salarios y horas de trabajo. La Demanda fue presentada por una empleada anterior no exenta del Demandado (“Demandante”) y busca el pago de salarios atrasados y otras compensaciones para un grupo que comprende a todos los empleados no exentos que trabajaron para el Demandado en California (“Miembros de la Demanda Colectiva”) durante el Período de la Demanda Colectiva (del 26 de septiembre de 2020 al 30 de septiembre de 2025), así como sanciones en virtud de la Ley del Procurador General Privado de 2004 del Código Laboral de California (“PAGA”) (Código Laboral §§ 2698 et seq.), para todos los empleados no exentos que trabajaron para el Demandado en California (“Empleados Agraviados”) durante el Período de la PAGA (del 23 de septiembre de 2023 al 30 de septiembre de 2025).

El Acuerdo de Conciliación propuesto consta de dos partes principales: (1) un Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, y (2) un Acuerdo de Conciliación de la PAGA que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de la PAGA y pagar sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés).

Según los registros del Demandado y las presunciones actuales de las Partes, se estima que su Pago Individual de la Demanda Colectiva es de \$«Estimated Individual Class Award » (menos la retención de impuestos) y que su Pago Individual de la PAGA es de \$«Estimated Individual PAGA Award ». El importe real que usted pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ningún importe para su Pago Individual de la PAGA, significa que, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a recibir un Pago Individual de la PAGA en virtud del Acuerdo de Conciliación, ya que no trabajó durante el Período de la PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado, que indican que usted trabajó «Class 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 considera que trabajó más semanas laborales y/o períodos de pago durante cualquiera de esos períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 del presente Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado de forma preliminar el Acuerdo de Conciliación propuesto y ha aprobado el presente Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación definitiva del Acuerdo de Conciliación. Sus derechos legales se ven afectados tanto si realiza una acción como si no. Lea con atención el presente Aviso. Se considerará que usted ha leído con atención y comprendido dicho documento. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo de Conciliación y qué parte del mismo se pagará a la Demandante y a los abogados de la Demandante (“Asesores de la Demanda Colectiva”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar los pagos previstos en el Acuerdo de Conciliación y que exija a los Miembros de la Demanda Colectiva y a los Empleados Agraviados que renuncien a sus derechos de presentar determinadas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Período de la Demanda Colectiva y/o el Período de la PAGA, tiene tres opciones básicas en virtud del Acuerdo de Conciliación:

4. **No realizar ninguna acción.** No tiene que realizar ninguna acción para participar en el Acuerdo de Conciliación propuesto y ser elegible para los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva y/o para los Pagos Individuales de la PAGA. Sin embargo, como Miembro Participante de la Demanda Colectiva, renunciará a su derecho a reclamar directamente los salarios correspondientes al Período de la Demanda Colectiva y reclamaciones de sanciones correspondientes al Período de la PAGA contra el Demandado.

5. **Optar por no participar en el Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva.** Puede excluirse voluntariamente del Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva (optar por no participar) presentando una Solicitud de Exclusión Voluntaria por escrito o notificándolo por escrito al Administrador del Acuerdo de Conciliación. Si opta por no participar en el Acuerdo de Conciliación, no recibirá ningún Pago Individual de la Demanda Colectiva. Sin embargo, conservará su derecho a presentar directamente las reclamaciones salariales contra el Demandado correspondientes al “Período de la Demanda Colectiva” y, si es usted un Empleado Agraviado, seguirá teniendo derecho a recibir un Pago Individual de la PAGA. No puede optar por no participar en la parte de la PAGA del Acuerdo de Conciliación propuesto.
6. **Objetar al Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva.** Si no opta por no participar en el Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva, podrá objetar los términos del Acuerdo de Conciliación, incluidos los pagos propuestos a los Miembros de la Demanda Colectiva, los honorarios de abogados y los costos de litigación solicitados, o el Pago de Servicios del Representante de la Demanda Colectiva. Puede objetar enviando una carta de objeción al Administrador. También puede objetar en la Audiencia de Aprobación Definitiva, incluso si no presentó una objeción por escrito. Solo los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva (es decir, aquellos que no optan por no participar) podrán objetar. Si objeta, seguirá teniendo derecho a recibir un Pago Individual de la Demanda Colectiva y/o un Pago Individual de la PAGA, y seguirá estando sujeto al Acuerdo de Conciliación si el Acuerdo de Conciliación se aprueba.

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

RESUMEN DE SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN EL PRESENTE ACUERDO DE CONCILIACIÓN

No tiene que realizar ninguna acción para participar en el Acuerdo de Conciliación. Si no realiza ninguna acción, será un Miembro Participante de la Demanda Colectiva, con derecho a un Pago Individual de la Demanda Colectiva y a un Pago Individual de la PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho de reclamar directamente al Demandado las reclamaciones salariales cubiertas por el presente Acuerdo de Conciliación (“Reclamaciones Exoneradas”).

Puede Optar por No Participar en el Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva, pero no en el Acuerdo de Conciliación de la PAGA. La fecha límite para Optar por No Participar es el 7 de noviembre de 2026. Si no desea participar plenamente en el Acuerdo de Conciliación propuesto, puede optar por no participar enviando al Administrador del Acuerdo de Conciliación una Solicitud de Exclusión Voluntaria por escrito. Una vez excluido voluntariamente, usted pasará a ser un Miembro No Participante de la Demanda Colectiva y dejará de tener derecho a recibir un Pago Individual de la Demanda Colectiva. Los Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva no pueden objetar a ninguna parte del Acuerdo de Conciliación propuesto. Consulte la Sección 6 del presente Aviso.

No puede Optar por No Participar en la Parte de la PAGA del Acuerdo de Conciliación Propuesto. El Demandado deberá pagar los Pagos Individuales de la PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deberán renunciar a sus derechos a interponer las Reclamaciones Exoneradas de la PAGA (definidas más abajo).

Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva pueden objetar al Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva, pero no al Acuerdo de Conciliación de la PAGA. Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 7 de noviembre de 2026. Todos los Miembros de la Demanda Colectiva que no optan por no participar (“Miembros Participantes de la Demanda Colectiva”) pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo de Conciliación propuesto. La decisión del Tribunal sobre si aprueba definitivamente el Acuerdo de Conciliación incluirá una determinación de la cantidad que se pagará a los Asesores de la Demanda Colectiva y a la Demandante que interpusieron la Demanda en nombre de Miembros de la Demanda Colectiva. Usted no es responsable personalmente de ningún pago a los Asesores de la Demanda Colectiva o a la Demandante. A excepción de la parte de la PAGA del presente Acuerdo de Conciliación, usted puede objetar cualquier aspecto de este Acuerdo de Conciliación. Consulte la Sección 7 del presente Aviso.

Puede participar en la Audiencia de Aprobación Definitiva. La Audiencia de Aprobación Definitiva del Tribunal está prevista para el 1 de diciembre de 2026. No tiene que asistir, pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, por su cuenta propia), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva también pueden objetar verbalmente al Acuerdo de Conciliación en la Audiencia de Aprobación Definitiva. Consulte la Sección 8 del presente Aviso.

Puede solicitar la impugnación del cálculo de sus semanas laborales o períodos de pago. Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 7 de noviembre de 2026. El importe de su Pago Individual de la Demanda Colectiva y Pago de la PAGA (si corresponde) depende del número de semanas laborales en las que trabajó al menos un día durante el Período de la Demanda Colectiva y del número de Períodos de Pago en los que trabajó al menos un día durante el Período de la PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales y el número de Períodos de Pago que trabajó según los registros del Demandado se indican en la primera página del presente Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, deberá presentar la impugnación antes del 7 de noviembre de 2026. Consulte la Sección 4 del presente Aviso.

12. ¿EN QUÉ CONSISTE LA DEMANDA?

La Demandante es una empleada anterior no exenta del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de cometer una violación de las leyes laborales de California por (1) incumplimiento en el pago del salario mínimo por todas las horas trabajadas, (2) incumplimiento en el pago de la indemnización por horas extras, (3) incumplimiento en la otorgación de períodos de comida, (4) incumplimiento en la otorgación de períodos de descanso, (5) incumplimiento en el reembolso de los gastos de trabajo necesarios, (6) sanciones por tiempo de espera, (7) incumplimiento en la provisión de recibos de salario precisos y (8) violación de la ley de Competencia Desleal del Código Comercial y Profesional. Según las mismas alegaciones, la Demandante también ha presentado una reclamación para reclamar sanciones civiles en virtud de la PAGA. La Demandante está representada por abogados (“Asesores de la Demanda Colectiva”) en la Demanda.

El Demandado niega rotundamente haber incurrido en la violación de cualquier ley o en el impago de salarios y sostiene que ha cumplido con todas las leyes aplicables.

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

Hasta el momento, el Tribunal no se ha pronunciado sobre si el Demandado cometió una violación de alguna ley. Mientras tanto, la Demandante y el Demandado contrataron a un mediador neutral y con experiencia con el fin de resolver la Demanda mediante la negociación de un acuerdo (conciliación del caso) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Las negociaciones 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 Demanda y haga cumplir el Acuerdo, la Demandante y el Demandado han negociado un Acuerdo de Conciliación propuesto que está sujeto a la Aprobación Definitiva del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo de Conciliación propuesto constituye una solución de compromiso respecto a las reclamaciones en disputa. Al aceptar alcanzar un acuerdo, el Demandado no admite ninguna violación de ley ni reconoce el fundamento de ninguna de las reclamaciones.

La Demandante y los Asesores de la Demanda Colectiva consideran firmemente que el Acuerdo es beneficioso para ustedes porque consideran que: (1) El Demandado ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de continuar con el litigio; y (2) el Acuerdo de Conciliación redunda en el interés de los Miembros de la Demanda Colectiva y los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó de manera preliminar el Acuerdo de Conciliación propuesto por considerarlo justo, razonable y adecuado, autorizó el presente Aviso y programó una audiencia para determinar si se aprueba de manera definitiva el Acuerdo de Conciliación.

14. ¿CUÁLES SON LOS TÉRMINOS IMPORTANTES DEL ACUERDO DE CONCILIACIÓN PROPUESTO?

El Demandado pagará \$945,000.00 como Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación (“Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación”). El Demandado ha acordado depositar el Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación

en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo de Conciliación. El Administrador utilizará el Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación para pagar los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, los Pagos Individuales de la PAGA, el Pago de Servicios del Representante de la Demanda Colectiva, los honorarios y gastos de los Asesores de la Demanda Colectiva, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la LWDA. Suponiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Definitiva, el Demandado financiará el Acuerdo de Conciliación Bruto en un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha en que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte la Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva objetan al Acuerdo de Conciliación propuesto o si se apela la Sentencia.

Deducciones aprobadas por el Tribunal del Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, la Demandante y/o los Asesores de la Demanda Colectiva solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación. El Tribunal determinará estos importes en la Audiencia de Aprobación Definitiva:

- Hasta \$315,000.00 (un tercio del Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación) para los Asesores de la Demanda Colectiva en concepto de honorarios y hasta \$20,000.00 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Asesores de la Demanda Colectiva han trabajado e incurrido en gastos relacionados con la Demanda sin recibir remuneración alguna.
- Hasta \$5,000.00 como Pago de Servicios del Representante de la Demanda Colectiva a favor de la Demandante por presentar la Demanda, colaborar con los Asesores de la Demanda Colectiva y representar a los Miembros de la Demanda Colectiva. El Pago por Servicios de Representación de la Demanda Colectiva será el único dinero que recibirá la Demandante, aparte del Pago Individual de la Demanda Colectiva y cualquier Pago Individual de la PAGA.
- Hasta \$6,850.00 al Administrador por los servicios prestados en la administración del Acuerdo de Conciliación.
- Hasta \$75,000.00 en concepto de Sanciones de la PAGA, de los cuales el 75 % se asignaría a la LWDA como pago de la LWDA en virtud de la PAGA y el 25 % se asignaría a los Empleados Agraviados como Pagos Individuales de la PAGA, según el número de periodos de pago en los que trabajaron para el Demandado en California durante al menos un día durante el Periodo de la PAGA (los “Periodos de Pago de la PAGA”).

Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva tienen derecho a objetar a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal tomará en consideración todas las objeciones.

Acuerdo de Conciliación Neto Distribuido a los Miembros de la Demanda Colectiva. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo de Conciliación bruto (el “Importe Neto del Acuerdo de Conciliación”) realizando los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva a los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva en función de sus Semanas Laborales durante el Periodo de la Demanda Colectiva.

Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros de la Demanda Colectiva. La Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe la asignación del 20 % de cada Pago Individual de la Demanda Colectiva a los salarios sujetos a impuestos (“Parte Salarial”) y del 80 % a las sanciones e intereses (“Parte No Salarial”). Las Partes Salariales están sujetas al pago de retenciones y se declarará en los formularios W-2 del Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés). El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina que adeuda al empleador por las Partes Salariales. Los Pagos Individuales de la PAGA se consideran sanciones y no salarios a efectos fiscales. El Administrador informará de los Pagos Individuales de la PAGA y de las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva en los Formularios 1099 del IRS.

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

Necesidad de cobrar con prontitud los cheques de pago. En el anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales de la Demanda Colectiva y Pago Individual de la PAGA aparecerá la fecha en que vence el cheque (la “Fecha de Caducidad”). Si no cobra su cheque antes de la Fecha de Caducidad, el cheque se cancelará automáticamente y los fondos se entregarán a una organización sin fines de lucro o a una fundación (“Cy Pres”). El Tribunal ha aprobado a Legal Aid At Work como beneficiario de la disposición Cy Pres.

Solicitudes de Exclusión Voluntaria del Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva (optar por no participar). Se le tratará como Miembro Participante de la Demanda Colectiva, participando plenamente en el Acuerdo de Conciliación, a excepción de que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el 7 de noviembre de 2026, que desea optar por no participar. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión Voluntaria por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta. La Solicitud de Exclusión Voluntaria debe consistir en una carta redactada por usted o por su representante en la que se indiquen su nombre, su dirección actual, su número de teléfono y una declaración sencilla en la que exprese su deseo de ser excluido voluntariamente del Acuerdo de Conciliación. Los Miembros Excluidos de la Demanda Colectiva (“Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva”) no recibirán Pagos Individuales de la Demanda Colectiva, pero conservarán sus derechos para presentar reclamaciones salariales y horarias contra el Demandado a título personal.

No puede optar por no participar en la parte de la PAGA del Acuerdo de Conciliación. Los Miembros de la Demanda Colectiva que se excluyan voluntariamente del Acuerdo de Conciliación (Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva) seguirán teniendo derecho a recibir Pagos Individuales de la PAGA y deberán renunciar a su derecho a presentar reclamaciones de la PAGA contra el Demandado basadas en los hechos alegados en la Demanda durante el Período de la PAGA.

El Acuerdo de Conciliación propuesto quedará sin efecto si el Tribunal deniega la Aprobación Definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Definitiva del Acuerdo de Conciliación o se niegue a dictar Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. La Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo de Conciliación quedará sin efecto y, por consiguiente, el Demandado no pagará ninguna suma de dinero y los Miembros de la Demanda Colectiva/Empleados Agraviados no se exonerarán de ninguna reclamación contra el Demandado.

Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, ILYM Group, Inc. (el “Administrador”), para enviar el presente Aviso, calcular y realizar los pagos, y tramitar las Solicitudes de Exclusión Voluntaria de los Miembros de la Demanda Colectiva. El Administrador también decidirá sobre las impugnaciones de los Miembros de la Demanda Colectiva en relación con las Semanas Laborales/Períodos de Pago, enviará y reenviará los cheques del acuerdo de conciliación y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo de Conciliación. La información de contacto del Administrador figura en la Sección 9 del presente Aviso.

Exoneración de Responsabilidad de los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva. Una vez que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado íntegramente el Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación y haya pagado por separado todos los impuestos sobre nóminas del empleador, los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva tendrán prohibido por ley presentar cualquier reclamación objeto del Acuerdo de Conciliación. Esto significa que, a excepción de quienes hayan optado por no participar en el Acuerdo de Conciliación de la Demanda Colectiva, no podrá entablar una demanda, continuar con una demanda ni formar parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por concepto de salarios y sanciones durante el Período de la Demanda Colectiva y el Período de la PAGA, según los hechos alegados en la Acción y resueltos mediante el presente Acuerdo de Conciliación.

Todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva, en nombre propio y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, tanto actuales como anteriores, exoneran al Demandado y a todas las otras Partes Exoneradas de (i) todas las reclamaciones que se hayan alegado, o que razonablemente se hubieran podido alegar, con base en los hechos alegados en la Denuncia, incluidas las reclamaciones por: (1) salarios regulares, horas extras y salarios mínimos no pagados; (2) violaciones relacionadas con los períodos de comida; (3) violaciones relacionadas con los períodos de descanso; (4) reembolsos de gastos de trabajo; (5) incumplimiento en el mantenimiento y la entrega de declaraciones de salario, nóminas y/o registros de personal precisos y completos; (6) sanciones por tiempos de espera; y (7) violación de la Ley de Competencia Desleal durante el Período de la Demanda Colectiva. Salvo lo establecido en la Sección

6.2 del Acuerdo de Conciliación, los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva no exoneran ninguna otra reclamación, incluyendo las reclamaciones por prestaciones adquiridas, despido improcedente, violación de la Ley de Equidad en el Empleo y la Vivienda, seguro de desempleo, discapacidad, seguro social, indemnización por accidente laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de la Demanda Colectiva.

Exoneración de la PAGA por parte de los Empleados Agraviados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva y el Demandado haya pagado el Acuerdo de Conciliación Bruto, todos los Empleados Agraviados quedarán impedidos de presentar reclamaciones en virtud de la PAGA contra el Demandado, independientemente de que se hayan excluido o no del Acuerdo de Conciliación. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes de la Demanda Colectiva y aquellos que optan por no participar en la Demanda Colectiva, no podrán demandar, continuar con una demanda ni participar en ninguna otra reclamación en virtud de la PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas, basada en los hechos alegados en la Demanda y resueltos mediante el Acuerdo de Conciliación de la PAGA para el Período de la PAGA.

Todos los Empleados Agraviados eximen, en nombre propio y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, tanto actuales como anteriores, al Demandado y a todas las otras Partes Exoneradas de toda reclamación por sanciones de la PAGA que se hayan alegado, o que razonablemente se hubieran podido alegar, con base en los hechos alegados en la Denuncia y en el Aviso de la PAGA, incluyendo: (1) salarios regulares, horas extras y salario mínimo no pagados; (2) infracciones relacionadas con los períodos de comida; (3) violaciones relacionadas con los períodos de descanso, (4) reembolsos de gastos de trabajo, (5) violaciones relacionadas con los recibos de sueldo, (6) incumplimiento en el mantenimiento de registros precisos y completos de nómina y/o de personal, (7) sanciones por tiempo de espera y (8) violación de la Ley de Competencia Desleal durante el Período de la PAGA.

15. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MIS PAGOS?

Pagos Individuales de la Demanda Colectiva. El Administrador calculará los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva (a) dividiendo el Importe Neto del Acuerdo de Conciliación entre el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro Participante de la Demanda Colectiva.

Pagos Individuales de la PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de la PAGA (a) dividiendo \$18,750.00 por el número total de Períodos de Pago de la PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago trabajados por cada Empleado Agraviado individualmente.

Impugnaciones relacionadas con la Semana Laboral/Período de Pago. El número de Semanas Laborales en las que trabajó durante el Período de la Demanda Colectiva y el número de Períodos de Pago de la PAGA en los que trabajó durante el Período de la PAGA, según constan en los registros del Demandado, se indican en la primera página del presente Aviso. Tiene hasta el 7 de noviembre de 2026 para la impugnación del número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le han acreditado. Puede enviar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La Sección 9 del presente Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su impugnación enviando copias de sus comprobantes de pago u otros documentos. El Administrador aceptará el cálculo de las Semanas Laborales y/o los Períodos de Pago realizado por el Demandado basándose en los registros del Demandado como exactos, a excepción de que envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones relacionadas con la Semana Laboral y/o el Período de Pago basándose en su presentación y en las observaciones de los Asesores de la Demanda Colectiva (quienes defenderán los intereses de los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva y de los Empleados Agraviados) y de los Asesores de la Defensa. La decisión del Administrador es definitiva. No puede apelar ni solicitar impugnación de su decisión definitiva.

16. ¿CÓMO RECIBIRÉ EL PAGO?

Miembros Participantes de la Demanda Colectiva. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un solo cheque, en la medida de lo posible, a cada Miembro Participante de la Demanda Colectiva (*es decir*, a

cada Miembro de la Demanda Colectiva que no opte por no participar), incluidos aquellos que también sean calificados como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual de la Demanda Colectiva y el Pago Individual de la PAGA. De lo contrario, se enviarán dos cheques.

Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque de Pago Individual de la PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por excluirse voluntariamente del Acuerdo de Conciliación (*es decir*, a cada Miembro No Participante de la Demanda Colectiva).

Su cheque se enviará a la misma dirección que el presente Aviso. Si cambia de dirección, asegúrese de notificárselo al Administrador lo antes posible. La Sección 9 del presente Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

17. ¿CÓMO PUEDE OPTAR POR NO PARTICIPAR EN EL ACUERDO DE CONCILIACIÓN DE LA DEMANDA COLECTIVA?

Envíe una carta por escrito y firmada en la que figure su nombre, su dirección actual, su número de teléfono y una breve declaración en la que indique que no desea participar en el Acuerdo de Conciliación. El Administrador lo excluirá en función de cualquier documento escrito que presente en el que comunique su solicitud de exclusión voluntaria. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identifique la Demanda como *Samantha LaFrance v. Blue Cloud Pediatric Surgery Center, LLC.*, Tribunal Superior del Condado de Santa Bárbara, Caso No. 24CV05452, e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social con fines de verificación). Debe presentar la solicitud por su cuenta. Si otra persona realiza la solicitud en su nombre, no será válida. Debe enviar al Administrador su solicitud para ser excluido voluntariamente antes del 7 de noviembre de 2026 o no será válido. La Sección 9 del presente Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

18. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR AL ACUERDO DE CONCILIACIÓN?

Solo los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva tienen derecho a objetar al Acuerdo de Conciliación. Antes de decidir si objetar, es posible que desee ver lo que la Demandante y el Demandado solicitan que apruebe el Tribunal. Al menos 16 días hábiles judiciales antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva, los Asesores de la Demanda Colectiva presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Definitiva que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo de Conciliación propuesto es justo, y en la que se indique (i) el importe que los Asesores de la Demanda Colectiva solicitan en concepto de honorarios de abogados y gastos del litigio; y (ii) el importe que la Demandante solicita como Pago de Servicios del Representante de la Demanda Colectiva. Previa solicitud razonable, los Asesores de la Demanda Colectiva (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 del presente Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno para usted. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador (<https://www.ilymgroup.com/BlueCloud>) o en el sitio web del Tribunal (<https://santabarbara.courts.ca.gov>).

Un Miembro Participante de la Demanda Colectiva que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo de Conciliación o de la Moción de Aprobación Definitiva podría querer objetar, por ejemplo, alegando que el Acuerdo de Conciliación propuesto es injusto, o que los importes solicitados por los Asesores de la Demanda Colectiva o por la Demandante son demasiado altos o demasiado bajos. **El plazo para enviar objeciones por escrito al Administrador finaliza el 7 de noviembre de 2026.** Asegúrese de indicarle al Administrador a qué objeta, por qué objeta y cualquier dato que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda *Samantha LaFrance v. Blue Cloud Pediatric Surgery Center, LLC.*, Tribunal Superior del Condado de Santa Bárbara, Caso No. 24CV05452, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y las fechas aproximadas de su empleo con el Demandado, y firme la objeción. La Sección 9 del presente Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante de la Demanda Colectiva puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que objete por cuenta propia) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Definitiva. Usted (o su abogado) debe estar preparado para comunicar al Tribunal a qué objeta, por qué objeta y cualquier hecho que respalde su objeción. Un Miembro Participante de la Demanda Colectiva puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva para objetar al Acuerdo de Conciliación sin haber presentado previamente una objeción por escrito ante el Administrador. Consulte la Sección 8 del presente Aviso para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Definitiva.

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

Puede asistir, aunque no es obligatorio, a la Audiencia de Aprobación Definitiva que se llevará a cabo el 1 de diciembre de 2026 a las 8:30 a. m. en el Departamento SM 2 del Tribunal Superior del Condado de Santa Bárbara, ubicado en 312 East Cook Street, Building E, Santa Maria, CA 93454. Los miembros de la Demanda Colectiva pueden asistir a la audiencia de aprobación definitiva, ya sea en persona o de manera remota mediante el enlace de Zoom del Departamento SM 2, y deben revisar con anticipación las instrucciones para la participación remota: <https://www.zoomgov.com/j/1605433416?pwd=eUN3b2Q2bC9UOTNySGxacnpPMThwQT09>

Se recomienda a los miembros de la Demanda Colectiva que deseen participar de manera remota que se pongan en contacto con los asesores de la demanda colectiva al menos tres días antes de la audiencia, si es posible, a fin de evitar o minimizar posibles problemas técnicos o de audibilidad. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Definitiva del Acuerdo de Conciliación y qué parte del Importe Bruto del Acuerdo de Conciliación se pagará a los Asesores de la Demanda Colectiva, a la Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a presentar comentarios a los objetores, los Asesores de la Demanda Colectiva y los Asesores de la Defensa antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que lo haga) ya sea en persona o de manera virtual. Verifique el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Definitiva. Le recomendamos que consulte con anticipación el sitio web del Tribunal 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 el Demandado y la Demandante se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo de Conciliación propuesto. La forma más fácil de realizar la lectura del Acuerdo de Conciliación, la Sentencia o cualquier otro documento relacionado con el Acuerdo de Conciliación es visitar el sitio web de ILYM Group, Inc. en (<https://www.ilymgroup.com/BlueCloud>). También puede comunicarse por teléfono o enviar un correo electrónico al Administrador utilizando la información de contacto mencionada más abajo, o bien consultar el sitio web del Tribunal Superior del Condado de Santa Bárbara accediendo a <https://santabarbara.courts.ca.gov> (Servicios en línea y luego Buscar registros de casos) e ingresando el número de caso de la Demanda, 24CV05452. También puede consultar personalmente los documentos relacionados con la Demanda en la Secretaría del Tribunal.

NO SE PONGAN EN CONTACTO CON EL TRIBUNAL PARA OBTENER INFORMACIÓN O HACER PREGUNTAS SOBRE EL PRESENTE AVISO O EL ACUERDO DE CONCILIACIÓN.

Asesores de la Demanda Colectiva:

Arash Sadat
arash@msdlawyers.com
Camron Dowlatsahi
camron@msdlawyers.com
Mir Raza
mir@msdlawyers.com
MILLS SADAT DOWLAT LLP
333 S. Hope Street, 40th Floor
Los Angeles, CA 90071

Administrador del Acuerdo de Conciliación:

ILYM Group, Inc.
Dirección de correo electrónico: claims@ilymgroup.com
Dirección postal: P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
Teléfono: (888) 250-6810
Número de fax: (888) 845-6185

21. ¿QUÉ SUCEDE SI PIERDO MI(S) CHEQUE(S) DEL ACUERDO DE CONCILIACIÓN?

Si pierde o extravía su(s) cheque(s) del acuerdo de conciliación antes de cobrarlo(s), el Administrador del Acuerdo de Conciliación se lo(s) reemplazará(n) siempre y cuando solicite el reemplazo antes de la Fecha de Caducidad que figura en el anverso del(de los) cheque(s) original(es). Si su cheque ya ha caducado, debe consultar al Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar el dinero.

22. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su(s) cheque(s), debe notificar de inmediato al Administrador en caso de que se mude o cambie su dirección postal por cualquier otro motivo.

LaFrance v. Blue Cloud Pediatric Surgery Center, LLC

c/o ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

«ILYMID

QR

Code»

ILYM ID: «ILYMID» «Piece_Number»

«First_Name» «Last_Name»

«Address_1»

«City», «State» «Zip_Code»