NOTICE OF PROPOSED CLASS ACTION AND PAGA ACTON SETTLEMENT AND HEARING DATE FOR FINAL APPROVAL

Marcus Blow v WCAY, Inc., et al.
(County of Los Angeles, California Superior Court Case No. 25STCV04340)

As a current or former non-exempt employee for WCAY, Inc. in California, you are entitled to receive money from a class action settlement.

Please read this Notice carefully. This Notice relates to a proposed settlement of class action litigation. If you are a Class Member, it contains important information about your right to receive a payment from the Settlement fund.

You have received this Notice of Class Action and PAGA Action Settlement because the records of WCAY, Inc. ("Defendant") shows you are a "Class Member" and/or an "Aggrieved Employee," and therefore entitled to a payment from this class action and PAGA action settlement. Class Members are all current or former non-exempt employees of Defendant during the period of February 18, 2021, through May 10, 2026 ("Class Period") in the State of California. Aggrieved Employees are all non-exempt employees of Defendant who worked during the period of February 18, 2024, through the end date of the Class Period, *i.e.,* May 10, 2026 ("PAGA Period") in the State of California.

- The settlement resolves class action and PAGA lawsuits, Marcus Blow v WCAY, Inc., et al. (the "Lawsuit"), which allege Defendant: (1) failed to pay overtime wages, (2) failed to pay minimum wages, (3) failed to provide meal periods, (4) failed to provide rest periods, (5) failed to pay all wages upon termination, (6) failed to provide accurate wage statements, (7) violated Labor Code § 2802; (8) failed to timely pay wages during employment, and (9) unfair competition. Based on these and other alleged Labor Code violations, Plaintiff also seek penalties under the California Labor Code Private Attorney Generals Act ("PAGA") for violation of a number of Labor Code statutes, discussed further below, pursuant to Labor Code sections 210, 226.3, 558, 1174.5, 1197.1, and 2699.
- Defendant vigorously denies the claims in the Lawsuits and contends that it fully complied with all applicable laws.
- The parties have agreed to settle this matter to avoid uncertainty, inconvenience, disruption to business, and the expense of protracted litigation.
- On October 14, 2026, the Los Angeles County Superior Court granted preliminary approval of this class action and PAGA action settlement and ordered that all Class Members be notified of the settlement. The Court has not made any determination of the validity of the claims in the Lawsuits.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING AND RECEIVE PAYMENT	Get a payment, and give up your legal rights to pursue claims released by the settlement of the Lawsuit.
OPT OUT OF THE SETTLEMENT	Exclude yourself from the settlement, get no payment for settlement of the class claims, and retain your legal rights to individually pursue the class claims that would otherwise be released by the settlement of the Lawsuit. If you worked during the PAGA Period as a non-exempt, hourly-paid employee of Defendant as well, then you will be deemed an "Aggrieved Employee" and you will still receive your share of the proceeds available from the settlement of the PAGA Released Claims, defined below, (your "Individual PAGA Payment") regardless of whether you opt out of the class settlement.
OBJECT TO THE SETTLEMENT	If you do not opt out of the class action settlement, you may write to the settlement administrator, ILYM Group, Inc. ("Settlement Administrator"), about why you object to the settlement and they will forward your concerns to counsel, who will then provide your objection to the Court. If the Court approves the Settlement despite your objection, you will still be bound by the Settlement. Regardless of whether you submit a written objection, you or your attorney may also address the Court during the final approval hearing scheduled for January 13, 2027,

	at 10:00 a.m.in the Spring Street Courthouse of Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring Street, Los Angeles, California 90012.

The final fairness and approval hearing on the adequacy, reasonableness, and fairness of the settlement will be held at 10:00 a.m. on January 13, 2027, in the Spring Street Courthouse of Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring Street, Dept. 15, Los Angeles, California 90012. You are not required to attend the hearing, but you are welcome to do so.

Why Am I Receiving This Notice?

Defendant's records show that you currently work, or previously worked, for Defendant as a non-exempt employee during the period of February 18, 2021, through May 10, 2026. You were sent this Class Notice because you have a right to know about a proposed settlement of a class action lawsuit, and about all of your options before the Court decides whether to finally approve the settlement. If the Court approves the settlement and then any objections and appeals are resolved, a Settlement Administrator appointed by the Court, will make the payments described in this Notice. This Notice explains the Lawsuit, the settlement, your legal rights, what benefits are available, who is eligible for them, and how to get them.

What Is This Case About?

Marcus Blow was a non-exempt employee for Defendant in California. He is the "Plaintiff" in this case and is suing on behalf of himself, Class Members, and Aggrieved Employees for Defendant's alleged failure to pay overtime wages, failure to pay minimum wages, failure to provide meal periods, failure to provide rest periods, failure to pay all wages upon termination, failure to provide accurate wage statements, violation of Labor Code § 2802; failure to timely pay wages during employment, and unfair competition. Based on these and other alleged Labor Code violations, Plaintiff also seeks to recover penalties under the California Labor Code Private Attorney Generals Act pursuant to Labor Code sections 210, 226.3, 558, 1174.5, 1197.1, and 2699.

Defendant denies all of the allegations made by Plaintiff and denies that it violated any law. The Court has made no ruling on the merits of Plaintiff's claims. The Court has only preliminarily approved this settlement. The Court will decide whether to give final approval to the settlement at the final fairness and approval hearing.

Summary of the Settlement Terms

Plaintiff and Defendant have agreed to settle this case on behalf of themselves and the Class Members and Aggrieved Employees for the gross settlement amount of $610,000.00 ("Gross Settlement Amount"), unless the Gross Settlement Amount is escalated pursuant to the settlement agreement ("Agreement"). The Gross Settlement Amount includes: (1) administration fees and costs of up to $7,750.00; (2) a service payment of up to $7,500.00 to Plaintiff Marcus Blow for his time and effort in pursuing this case and in exchange for a broader release of claims against Defendant; (3) up to 35% in attorneys' fees which, unless the Gross Settlement Amount is escalated pursuant to the Agreement, amounts to $203,313.00 in attorneys' fees (pursuant to the Settlement Agreement, if the Gross Settlement Amount is increased due to an increase in the number of Workweeks worked by the aggregate settlement class, the attorneys' fees requested will also increase because it is a percentage of the Gross Settlement Amount); (4) actual litigation costs up to $30,000.00 to Class Counsel; and (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of $30,000.00, $19,500.00 of which will be payable to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA") and $10,500.00 of which will be payable to Aggrieved Employees. After deducting these sums, a total of approximately $331,437.00 will be available for distribution to Class Members ("Net Settlement Amount"). An additional $10,500.00 will be payable to and divided among Aggrieved Employees on a *pro rata* pay period basis. In addition to the Gross Settlement Amount, Defendant will separately pay all employer-side payroll tax payments due and payable to federal and state tax authorities as a result of this Settlement. Per the terms of the Settlement, Defendant shall have paid the full sum of the Gross Settlement Amount no later than seven (7) calendar days after the Court finally approves the settlement.

Distribution to Class Members and Aggrieved Employees

Class Members who do not opt out will receive a *pro rata* payment based on the number of workweeks worked by Class Members for Defendant during the Class Period ("Class Member's Workweeks"). Specifically, to determine each Settlement Class Member's Individual Settlement Share, the Settlement Administrator will use the following formula: Individual Settlement Share = (Settlement Class Member's Workweeks ÷ Class Workweeks) × Net Settlement Amount. In addition, Aggrieved Employees who worked during the PAGA Period will receive a *pro rata* share of the $10,500 allocated as PAGA penalties, whether or not they opt out of the class action settlement, based on the number of pay periods worked by the Aggrieved Employee for Defendant during the PAGA Period. The Settlement Administrator will determine the total number of combined pay periods worked by each Aggrieved Employee for Defendant during the PAGA Period ("Aggrieved Employee's Pay Periods"), as well as the aggregate number of pay periods worked by all

Aggrieved Employees during the PAGA Period ("PAGA Pay Periods"). To determine each Aggrieved Employee's Individual PAGA Payment, the Settlement Administrator will use the following formula: Aggrieved Employee's Individual PAGA Payment = ([Aggrieved Employee's Pay Periods ÷ PAGA Pay Periods] x $10,500.00).

Defendant's records indicate that you worked **112** Workweeks as a non-exempt employee in California during the Class Period and **9** Pay Periods during the PAGA Period. Based on these records, your estimated payment as a Class Member would be **$791.58** and your estimated payment for PAGA civil penalties as an Aggrieved Employee would be **$9.28**. If you believe this information is incorrect and wish to dispute it, you must mail a dispute to the Settlement Administrator no later than December 28, 2026. Please include any documentation you have that you contend supports your dispute. This is an estimate and is subject to change.

Tax Reporting

100% of the payments for PAGA penalties to Aggrieved Employees will be allocated as penalties reported on an IRS Form 1099; 20% of each Class Member's settlement payment will be allocated as wages and reported on an IRS Form W-2; and 80% will be allocated as penalties and interest reported on an IRS Form 1099. This notice is not intended to provide legal or tax advice on your settlement share.

Your Options Under the Settlement

Option 1 – *Do Nothing and Receive Your Payment*

If you do not opt out, you are automatically entitled to your settlement check because you are a Class Member. If you do not dispute your settlement share calculation and do not opt out of the settlement, you will be bound by the settlement and receive a settlement payment. **In other words, if you are a Class Member, you do not need to take any action to receive the settlement payment set forth above**.

Settlement payment checks must be cashed soon after receipt. The settlement checks will be able to be cashed for 180 days after they are issued. Within 7 days after expiration of the 180-day period, the settlement checks will no longer be able to be cashed. Any funds represented by settlement checks remaining uncashed for more than 180 days after issuance shall be considered unpaid, unclaimed or abandoned funds and shall be transmitted to the State Controller Unclaimed Property Division in the name of the Participating Class Member or Aggrieved Employee to whom the check had been issued.

Class Members who do not submit a valid and timely opt out (pursuant to Option 2 below), will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged Defendant, as well its parent companies, subsidiaries, related companies, affiliates, dbas, shareholders, and any past, present or future officers, directors and employees, predecessors, successors, and assigns (the "Released Parties") of all Released Claims (defined below) he or she may have or had upon final approval of this settlement, entry of judgment, and payment by Defendant to the Settlement Administrator of the full Gross Settlement Amount and employer taxes pursuant to the Agreement.

"Class Released Claims" means of all claims, rights, demands, damages, liabilities, and causes of action, in law or in equity, arising at any time during the Class Period for the claims brought by Plaintiff against Defendant in the Action, or that could have been brought by Plaintiff against Defendant in the Action, or that reasonably could have been brought by Plaintiff in the Action based on the facts pled in the Operative Complaint, except for any claim(s) for civil penalties under PAGA.

"PAGA Released Claims", which applies to all Aggrieved Employees, means, claims for civil penalties under PAGA brought in the Action against Defendant, or that reasonably could have been brought by Plaintiff in the Action based on the PAGA Notice filed with the LWDA on February 18, 2025, by Plaintiff which arose during the PAGA Period.

The Class Released Claims and PAGA Released Claims shall be referred to herein as the "Released Claims."

The Released Claims above expressly exclude all other claims, including claims for vested benefits, all claims that may be brought, have been brought, or could have been brought for wrongful termination, discrimination, retaliation, harassment, failure to prevent harassment, discrimination, or retaliation, or otherwise arising under the Fair Employment and Housing Act ("FEHA"), the California Family Rights Act and/or any other applicable state or federal laws and claims and benefits, or rights to seek benefits, for unemployment insurance, disability, social security, and workers' compensation, and any other claims outside of the Class Released Claims of Participating Class Members, including Plaintiff, arising during the Class Period and the PAGA Released Claims of Aggrieved Employees, including Plaintiff (and, to the extent permitted by law, the State of California) arising outside of the PAGA Period.

Option 2 – Opt Out of the Settlement

If you do not wish to participate in the Class Member settlement, you may exclude yourself by submitting a written request to be excluded from the Class. Your written request must expressly and clearly indicate that you do not want to participate in the settlement, and you desire to be excluded from the settlement. The written request for exclusion must include your name, your Social Security Number, your signature, and the following statement or something to its effect: "Please exclude me from the Settlement Class in the *Marcus Blow v WCAY, INC., et al.* matter" or any statement standing for the proposition that you do not wish to participate in the settlement. Sign, date, and mail your written request for exclusion by U.S. First-Class Mail to the address below.

The proposed settlement includes the settlement of the PAGA Released Claims. An employee may not request exclusion from the settlement of the PAGA Released Claims. Thus, if the court approves the settlement, then even if you request exclusion from the settlement, you will still receive an Individual PAGA Payment for the PAGA Released Claims and will be deemed to have released the PAGA Released Claims. A request for exclusion will preserve your right to individually pursue only the remaining Class Released Claims.

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
Telephone: (888) 250-6810
Fax: (888) 845-6185
Email: claims@ilymgroup.com

The written request to be excluded from the Settlement must be postmarked or received by the Administrator not later than December 28, 2026. If you exclude yourself from the settlement then you will get no payment as a Class Member, and retain your legal rights to pursue claims, other than the PAGA Released Claims, that would otherwise be released by the settlement of the Lawsuits.

Option 3 – *Submit an Objection to the Settlement*

If you do not exclude yourself from the settlement and wish to object to the settlement, you may submit an objection in writing stating why you object to the settlement. Your objection must provide your full name, your address, the last 4 digits of your social security number, your signature, a statement of whether you plan to appear at the final fairness and approval hearing, and your reasons for why you think the Court should not approve the settlement, along with any legal authority, if any, you assert supports your objection. The Court will consider oral objections at the Final Approval
hearing even if no written objections have been submitted. You may orally object in person or through counsel at the
Final Approval hearing, even if you did not submit written objection. Your written objection must be mailed to the Settlement Administrator no later than December 28, 2026. Please note that you cannot both object to the Settlement and exclude yourself. If the Court overrules your objection, you will be bound by the Settlement and will receive your Class Member settlement payment.

Final Fairness Hearing

You may, if you wish, also appear at the Final Fairness and Approval Hearing set for January 13, 2027 at 10:00 a.m. in the Spring Street Courthouse of Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring Street, Dept. 15, Los Angeles, California 90012, and discuss your objections with the Court and the parties at your own expense. You may also retain an attorney to represent you at the hearing at your own expense.

Change of Address

If you move after receiving this notice, if it was misaddressed, or if for any reason you want your settlement payment or future correspondence concerning this Lawsuit to be sent to a different address, you must supply your preferred address to the Settlement Administrator.

Additional Information

This Notice of Class Action Settlement is only a summary of this case and the settlement. For a more detailed statement of the matters involved in this case and the settlement, you may visit https://ilymgroup.com/WCAY, call the Settlement Administrator at (888)250-6810 or Class Counsel, who may be reached as follows:

J. GILL LAW GROUP, P.C.
Jasmin K. Gill (*jasmin@jkgilllaw.com*)
Ashlie E. Fox (*ashlie@jkgilllaw.com*)
515 South Flower Street, Suite 1800
Los Angeles, CA 90071
Telephone: (213) 459-6023 (*habla Español*)
Facsimile: (310) 728-2137

You may also visit the Settlement Administrator's website at https://ilymgroup.com/WCAY to gain access to key documents in this case, including the Operative Complaints, the Settlement Agreement, Class Notice, the Order Granting Preliminary Approval of this Settlement, the Order Granting Final Approval of this Settlement, and the Final Judgment.

You may also refer to the pleadings, the Settlement Agreement, and other papers filed in this case, which may be inspected at the Office of the Clerk of the Los Angeles County Superior Court, located at 111 North Hill Street, Los Angeles, CA 90012, during regular business hours of each court day. You may also obtain these documents through the Court's website at https://www.lacourt.ca.gov/paos/v2web3/DocumentImages.

All inquiries by Class Members regarding this Notice of Class Action and PAGA Action Settlement and/or the settlement should be directed to the Settlement Administrator.

PLEASE DO NOT CONTACT THE CLERK OF THE COURT, THE JUDGE, DEFENDANTS, OR DEFENDANTS' ATTORNEYS WITH INQUIRIES.

AVISO DE Propuesta de ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA, ACUERDO DE DEMANDA PAGA Y FECHA DE AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL

Marcus Blow vs. WCAY, Inc., y los demás.
(Caso no. 25STCV04340 del Tribunal Superior de California, Condado de Los Ángeles)

Como empleado actual o anterior de WCAY, Inc. en California, clasificado como no exento, usted tiene derecho a recibir dinero proveniente de un acuerdo de demanda colectiva.

Por favor, lea este Aviso detenidamente. Este Aviso se refiere a un acuerdo propuesto en una demanda colectiva. Si usted es Miembro de la Clase el Aviso contiene información importante sobre su derecho a recibir un pago del fondo del Acuerdo.

Usted ha recibido este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva y Demanda bajo la Ley PAGA porque los registros de WCAY, Inc. (el "Demandado") indican que usted es un "Miembro de la Clase " y/o un "Empleado Agraviado" y, por lo tanto, tiene derecho a recibir un pago derivado de esta Demanda Colectiva y Demanda PAGA. Los "Miembros de la Clase" son todos los empleados actuales o anteriores no exentos del Demandado que trabajaron en el estado de California durante el período comprendido entre el 18 de febrero de 2021 y el 10 de mayo de 2026 (el "Período de la Clase "). Los "Empleados Agraviados" son todos los empleados no exentos del Demandado que trabajaron en el estado de California durante el período comprendido entre el 18 de febrero de 2024 y la fecha de finalización del Período de la Clase, es decir, el 10 de mayo de 2026 (el "Período PAGA").

- El Acuerdo resuelve las demandas colectivas y las demandas de PAGA, Marcus Blow vs. WCAY, Inc., y los demás (la "Demanda"), en las cuales se alega que el Demandado: (1) no pagó salarios por horas extras, (2) no pagó el salario mínimo, (3) no proporcionó períodos de alimentación, (4) no proporcionó períodos de descanso, (5) no pagó la totalidad de los salarios al momento de la terminación de la relación laboral, (6) no proporcionó comprobantes de pago precisos, (7) infringió el artículo 2802 del Código Laboral, (8) no pagó los salarios de manera oportuna durante el transcurso de la relación laboral, y (9) incurrió en competencia desleal. Basándose en estas y otras presuntas infracciones del Código Laboral, el Demandante también solicita sanciones conforme a la Ley General de Fiscales Privados de California ("PAGA"), debido a la violación de diversas disposiciones del Código Laboral. que se detallan más adelante, de conformidad con los artículos 210, 226.3, 558, 1174.5, 1197.1 y 2699 del Código Laboral.

- El Demandado niega categóricamente los alegatos formulados en las Demandas y sostiene que cumplió plenamente con todas las leyes aplicables.

- Las partes han acordado resolver este asunto para evitar la incertidumbre, los inconvenientes, las interrupciones en la actividad comercial y los gastos derivados de un litigio prolongado.

- El 14 de octubre de 2026, el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles concedió la aprobación preliminar de este acuerdo de demanda colectiva y de PAGA, y ordenó que se notificará a todos los Miembros de la Clasesobre dicho acuerdo. El Tribunal no ha emitido ninguna determinación respecto a la validez de las alegaciones presentadas en las Demandas.

SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO	
HACER NADA Y RECIBIR EL PAGO	Reciba un pago y renuncie a sus derechos legales para presentar reclamaciones que quedan exoneradas mediante el acuerdo de la Demanda.
EXCLUIRSE DEL ACUERDO	Si decide excluirse del acuerdo, no recibirá pago alguno del acuerdo de los reclamos de la clase y conservará sus derechos legales para ejercer, de manera individual, las reclamaciones que, de otro modo, quedarían exoneradas mediante el acuerdo de la Demanda. Si usted trabajó durante el Período PAGA para el Demandado como empleado no exento y remunerado por horas, se le considerará un "Empleado Agraviado", y usted recibirá su parte de los fondos disponibles derivados del acuerdo sobre las reclamaciones de PAGA liberadas, definidas más abajo, independientemente de si decide excluirse del acuerdo colectivo

OBJETAR EL ACUERDO	Si usted no opta por excluirse del acuerdo de la demanda colectiva, puede escribir al administrador del acuerdo, ILYM Group, Inc. (el
	"Administrador del Acuerdo"), explicando por qué objeta al acuerdo y ellos dirigirán sus inquietudes a los abogados, quienes, a su vez, presentarán su objeción ante el Tribunal. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo a pesar de su objeción, usted seguirá estando sujeto/a a dicho Acuerdo. Independientemente de si presenta una objeción por escrito, usted o su abogado también pueden dirigirse al Tribunal durante la audiencia de aprobación final, programada para el 13 de enero de 2027 a las 10:00 a. m., en el tribunal de Spring Street del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N. Spring Street, Los Ángeles, California 90012.

La audiencia final de equidad y aprobación del acuerdo sobre su idoneidad, razonabilidad y carácter equitativo se llevará a cabo el 13 de enero de 2027 a las 10:00 a. m. en el Tribunal de Spring Street del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N. Spring Street, Dept. 15, Los Ángeles, California 90012. No es obligatorio asistir a la audiencia, pero puede hacerlo si así lo desea.

¿Por qué estoy recibiendo este Aviso?

Los registros del Demandado indican que usted trabaja, o trabajó anteriormente, para el Demandado como empleado no exento durante el período comprendido entre el 18 de febrero de 2021 y el 10 de mayo de 2026. Se le ha enviado este Aviso de Demanda colectiva porque usted tiene derecho a conocer el acuerdo propuesto para resolver una demanda colectiva, así como a informarse sobre todas sus opciones antes de que el Tribunal decida si aprueba definitivamente dicho acuerdo. Si el Tribunal aprueba el acuerdo y, posteriormente, se resuelven las posibles objeciones y apelaciones, un Administrador del Acuerdo, designado por el Tribunal, realizará los pagos descritos en este Aviso. Este documento explica en qué consiste la Demanda, el acuerdo, sus derechos legales, los beneficios disponibles, quién reúne los requisitos para obtenerlos y cómo solicitarlos.

¿De qué se trata este caso?

Marcus Blow era un empleado no exento que trabajaba para el Demandado en California. Él es el "Demandante" en este caso y presenta la demanda en su propio nombre, en nombre de los Miembros de la Clase y de los Empleados Agraviados, debido a la presunta falta de pago de horas extras y del salario mínimo por parte del Demandado, así como por no proporcionar periodos de alimentación, ni periodos de descanso, no pagar la totalidad de los salarios al finalizar la relación laboral, no entregar comprobantes de pago precisos, infringir el artículo 2802 del Código Laboral, no pagar los salarios a tiempo durante la relación laboral e incurrir en competencia desleal. Basándose en estas y otras presuntas violaciones del Código Laboral, el Demandante también busca obtener sanciones conforme a la Código Laboral de Actos Generales Privados de California derivado del Código Laboral de California, conforme a sus artículos 210, 226.3, 558, 1174.5, 1197.1 y 2699.o.

El Demandado niega todas las acusaciones formuladas por el Demandante y sostiene que no ha infringido ninguna ley. El Tribunal no ha emitido un fallo sobre el fundamento de las reclamaciones del Demandante. El Tribunal únicamente ha aprobado este acuerdo de forma preliminar. El Tribunal decidirá si otorga la aprobación final al acuerdo durante la audiencia final sobre la equidad y aprobación del mismo.

Resumen de los términos del Acuerdo

El Demandante y el Demandado han acordado resolver este caso en nombre propio, de los Miembros de la Clasey de los Empleados Agraviados, por un monto total del acuerdo de $610.000,00 ("Monto Bruto del Acuerdo"), a menos que dicho monto aumente conforme a lo estipulado en el acuerdo de conciliación ("Acuerdo"). El Monto Bruto del Acuerdo incluye: (1) gastos y costos administrativos por un importe de hasta $7.750,00; (2) un pago por servicios para el Demandante Marcus Blow de hasta $7.500,00, en reconocimiento a su tiempo y esfuerzo dedicados a este caso, y a cambio de una exención más amplia de reclamaciones contra el Demandado; (3) hasta un 35% en concepto de honorarios de abogados, lo que equivale a $203.313,00 (de conformidad con el Acuerdo, si el Monto Bruto del Acuerdo aumenta debido a un incremento en el número de Semanas de Trabajo laboradas los miembros de la clase agregados, los honorarios de los abogados también aumentarán, ya que representan un porcentaje del Monto Bruto del Acuerdo); (4) los costos reales del litigio, hasta un máximo de $30.000,00, a favor de los Abogados de la Clase; y (5) un pago destinado a sanciones bajo la ley PAGA por un importe de $30.000,00, de los cuales $19.500,00 se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral ("LWDA") y $10.500,00 se distribuirán entre los Empleados Agraviados. Tras deducir estas cantidades, quedará un total aproximado de $331.437,00 disponible para su distribución entre los Miembros de la Clase ("Monto Neto del Acuerdo"). Asimismo, se destinarán $10.500,00 adicionales a los Empleados Agraviados, los cuales

se repartirán entre ellos de manera prorrateada según los periodos de pago. Además del Monto Bruto del Acuerdo, el Demandado pagará por separado todas las contribuciones patronales a la seguridad social y otros impuestos sobre la nómina que deban abonarse a las autoridades fiscales federales y estatales como resultado de este Acuerdo. Conforme a los términos del Acuerdo, el Demandado deberá haber pagado la totalidad del Monto Bruto del Acuerdo a más tardar siete (7) días naturales después de que el Tribunal apruebe definitivamente dicho acuerdo.

Distribución a las Miembros de la Clase y a los Empleados Agraviados

Los Miembros de la Clase que no se excluyan recibirán un pago prorrateado basado en la cantidad de semanas de trabajo laboradas por dichos Miembros para el Demandado durante el Periodo de la Clase ("Semanas de Trabajo del Miembro de la Clase"). Específicamente, para determinar la Parte Individual del Acuerdo de cada Miembro de la Clase, el Administrador del Acuerdo utilizará la siguiente fórmula: Parte Individual del Acuerdo = (Semanas de Trabajo del Miembro de la Clase ÷ Semanas de Trabajo de la Clase) × Monto Neto del Acuerdo. Además, los Empleados Agraviados que trabajaron durante el Periodo PAGA recibirán una parte prorrateada de los $10.500 asignados como sanciones bajo PAGA, independientemente de si deciden excluirse o no del Acuerdo, basándose en la cantidad de periodos de pago trabajados por el Empleado Agraviado para el Demandado durante el Periodo PAGA. El Administrador del Acuerdo determinará el número total de periodos de pago trabajados por cada Empleado Agraviado para el Demandado durante el periodo PAGA ("Periodos de Pago del Empleado Agraviado"), así como el número total acumulado de periodos de pago trabajados por todos los Empleados Agraviados durante dicho periodo ("Periodos de Pago PAGA"). Para determinar el Pago Individual de PAGA de cada Empleado Agraviado, el Administrador del Acuerdo utilizará la siguiente fórmula: Pago Individual PAGA del Empleado Agraviado = ([Periodos de Pago del Empleado Agraviado ÷ Periodos de Pago PAGA] × $10.500,00).

Los registros del Demandado indican que usted laboró **112** Semanas de Trabajo como empleado no exento en California durante el Periodo de la Clase, y **9** Periodos de Pago durante el Periodo PAGA. Con base en estos registros, su pago estimado como Miembro de Clase sería de **$791.58** y su pago estimado por sanciones civiles de PAGA como Empleado Agraviado, sería de **$9.28.** Si considera que esta información es incorrecta y desea disputarla, debe enviar su disputa por correo al Administrador del Acuerdo a más tardar el 28 de diciembre de 2026. Por favor, incluya cualquier documentación que posea y que, a su criterio, respalde su disputa. Esta es una estimación y está sujeta a cambios.

Declaración de impuestos

El 100 % de los pagos por sanciones de PAGA destinados a los Empleados Agraviados se clasificarán como sanciones, las cuales se declararán en un formulario 1099 del IRS; el 20 % del pago del acuerdo que reciba cada Miembro de la Clase se clasificará como salarios y se declarará en un formulario W-2 del IRS; y el 80 % restante se clasificará como sanciones e intereses, los cuales se declararán en un formulario 1099 del IRS. Este aviso no pretende ofrecer asesoramiento legal o fiscal respecto a la parte del acuerdo que le corresponda.

Sus Opciones Bajo el Acuerdo

Opción 1. ***No hacer nada y recibir su pago***

Si usted no se excluye, tiene derecho automáticamente a recibir su cheque de acuerdo, ya que usted es Miembro de la Clase. Si no impugna el cálculo de la parte que le corresponde del acuerdo y no decide excluirse, usted quedará sujeto/a a los términos del acuerdo y recibirá un pago conforme al mismo. **En otras palabras, si usted es Miembro de la Clase, no necesita realizar ninguna acción para recibir el pago estipulado anteriormente.**

Los cheques de Pago del Acuerdo deben cobrarse poco después de su recepción. Dichos cheques podrán hacerse efectivos durante los 180 días posteriores a su emisión. Transcurridos 7 días tras la finalización de este periodo de 180 días, los cheques ya no podrán cobrarse. Cualquier fondo representado por cheques que permanezcan sin cobrar durante más de 180 días tras su emisión se considerará como fondos no pagados, no reclamados o abandonados, y será transferido a la División de Propiedades No Reclamadas de la Contraloría Estatal, a nombre del Miembro Participante de la Clase o del Empleado Agraviado a quien se le había emitido el cheque.

Se considerará que los Miembros de la Clase que no presenten una solicitud de exclusión válida y oportuna (conforme a la Opción 2 a continuación) habrán exonerado, resuelto, transigido, renunciado y eximido de forma plena, definitiva y permanente al Demandado, así como a sus empresas matrices, subsidiarias, empresas relacionadas, afiliadas, entidades comerciales aliadas, accionistas, y a cualquier funcionario, director o empleado (pasado, presente o futuro), predecesor, sucesor o cesionario de la misma (las "Partes Exoneradas), de todas las Reclamaciones Exoneradas que pudieran tener o haber tenido al momento de la aprobación definitiva de este acuerdo, la emisión de la sentencia y el pago, por parte del Demandado al Administrador del Acuerdo, del Monto Bruto del Acuerdo y de los impuestos patronales, conforme a lo estipulado en el Acuerdo.

Las "Reclamaciones Colectivas Liberadas" se refiere a la totalidad de las reclamaciones, derechos, demandas, daños, responsabilidades y causas de acción, ya sea conforme al derecho consuetudinario o a la equidad, que surjan en cualquier momento durante el Período de la Clase en relación con las pretensiones formuladas por el Demandante contra el Demandado en el presente litigio, o que hubieran podido ser formuladas por el Demandante contra el Demandado en dicho litigio, o que razonablemente podrían haber sido planteadas por el Demandante en el litigio basándose en los hechos expuestos en la Demanda Operativa; a excepción de cualquier reclamación por sanciones civiles conforme a PAGA.

Las "Reclamaciones de PAGA Liberadass", que aplican para todos los Empleados Agraviados, se refiere a las reclamaciones de sanciones

civiles bajo PAGA presentadas en la Demanda contra el Demandado, o que razonablemente podrían haber sido presentadas por el Demandante en la Demanda con base en la Notificación de PAGA presentada ante la LWDA el 18 de febrero de 2025 por el Demandante y que surgieron durante el Período de PAGA.

Las Reclamaciones Colectivas Liberadas y las Reclamaciones de PAGA Liberada se denominarán en adelante "Reclamaciones Liberadas".

Las Reclamaciones Liberadas mencionadas anteriormente excluyen expresamente todas las demás reclamaciones, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, todas las reclamaciones que puedan presentarse, se hayan presentado o pudieran haberse presentado por despido injustificado, discriminación, represalias, acoso, falta de prevención del acoso, la discriminación o las represalias, o que surjan de otro modo en virtud del Acto de Empleo Justo y Vivienda ("FEHA"), El Acto de Derechos Familiares de California y/o cualquier otra ley estatal o federal aplicable y reclamaciones y beneficios, o derechos a solicitar beneficios, para el seguro de desempleo, la discapacidad, la seguridad social y la compensación laboral, y cualquier otra reclamación fuera de las Reclamaciones Colectivas Liberadas de los Miembros Participantes de la Clase, incluido el Demandante, que surjan durante el Período de la Clasey las Reclamaciones de PAGA Liberadas de los Empleados Agraviados, incluido el Demandante (y, en la medida permitida por la ley, el Estado de California) que surjan fuera del Período de PAGA.

Opción 2. Excluirse del Acuerdo

Si usted no desea participar en el Acuerdo Colectivo como Miembro de la Clase, puede excluirse presentando una solicitud por escrito para quedar fuera de dicho Clase. Su solicitud por escrito debe indicar, de manera expresa y clara, que usted no desea participar en el Acuerdo y que solicita su exclusión del mismo. La solicitud de exclusión por escrito debe incluir su nombre, su número de Seguro Social, su firma y la siguiente declaración, o una similar: "Por favor, exclúyanme del Acuerdo de la Clase en el caso Marcus Blow vs. WCAY, INC., y los demás", o cualquier otra declaración que deje claro que usted no desea participar en el Acuerdo. Firme, escriba la fecha y envíe su solicitud de exclusión por correo postal de primera clase de los Estados Unidos (U.S. First-Class Mail) a la dirección que aparece más abajo.

El acuerdo propuesto incluye la resolución de las Reclamaciones s de PAGA Liberadas. Un empleado no puede solicitar su exclusión de la resolución de las Reclamaciones de PAGA. Por lo tanto, si el tribunal aprueba el Acuerdo, incluso si usted solicita su exclusión, recibirá de todos modos un Pago Individual PAGA por dichas reclamaciones, y se considerará que usted ha liberado dichas reclamaciones. Una solicitud de exclusión preservará su derecho a presentar, de manera individual únicamente, las demás Reclamaciones Colectivas Liberadas.

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
Teléfono: (888) 250-6810
Fax: (888) 845-6185
Correo electrónico: claims@ilymgroup.com

La solicitud por escrito para ser excluido/a del Acuerdo debe tener el sello postal o ser recibida por el Administrador a más tardar el 28 de diciembre de 2026. Si usted decide excluirse del acuerdo, no recibirá ningún pago como Miembro de de la Clasey conservará sus derechos legales para presentar reclamaciones, distintas a las Reclamaciones de PAGA Liberadas, que, de otro modo, quedarían liberadas mediante el acuerdo de las Demandas.

Opción 3. ***Presentar una Objeción al Acuerdo***

Si usted no se excluye del acuerdo y desea presentar una objeción al mismo, puede hacerlo por escrito, explicando los motivos de su objeción. Su objeción debe incluir su nombre completo, su dirección, los últimos 4 dígitos de su número de Seguro Social, su firma, una indicación de si planea asistir a la audiencia final de equidad y aprobación, y las razones por las cuales considera que el Tribunal no debería aprobar el acuerdo, junto con cualquier autoridad o legal, si lo hubiera, que, a su criterio, respalde su objeción. El Tribunal tomará en cuenta las objeciones presentadas de forma oral durante la Audiencia de Aprobación Final, incluso si no se han presentado objeciones por escrito. Usted puede presentar su objeción oralmente, ya sea en persona o a través de un abogado, durante la Audiencia de Aprobación Final, aun cuando no haya presentado una objeción por escrito. Su objeción por escrito debe enviarse por correo al Administrador del Acuerdo a más tardar el 28 de diciembre de 2026. Por favor tenga en cuenta que no es posible presentar una objeción al Acuerdo y, al mismo tiempo, excluirse del mismo. Si el Tribunal desestima su objeción, usted quedará sujeto/a a los términos del Acuerdo y recibirá el pago que le corresponda como Miembro de la Claseo.

Audiencia de Aprobación Final

Si lo desea, también puede comparecer en la Audiencia Final de Equidad y Aprobación, programada para el 13 de enero de 2027 a las 10:00 a. m. en el tribunal de Spring Street del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N. Spring Street, Dept. 15, Los Ángeles, California 90012, y exponer sus objeciones ante el Tribunal y las partes, asumiendo usted los gastos correspondientes. Asimismo,

puede contratar a un abogado de su propio bolsillo para que le represente en dicha audiencia.

Cambio de dirección

Si usted se muda después de recibir este aviso, si éste fue enviado a una dirección incorrecta o si, por cualquier motivo, desea que el pago de su acuerdo o la correspondencia futura relacionada con esta demanda se envíen a una dirección distinta, deberá facilitar la dirección de su preferencia al Administrador del Acuerdo.

Información adicional

Este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva es solo un resumen del caso y del acuerdo. Para obtener una descripción más detallada de los asuntos relacionados con este caso y el acuerdo, puede visitar https://ilymgroup.com/WCAY, comunicarse con el Administrador del Acuerdo al (888) 250-6810 o contactar a los Abogados de la Demanda, a quienes puede localizar de la siguiente manera:

J. GILL LAW GROUP, P.C.
Jasmin K. Gill (*jasmin@jkgilllaw.com*)
Ashlie E. Fox (*ashlie@jkgilllaw.com*)
515 South Flower Street, Suite 1800
Los Ángeles, CA 90071
Teléfono: (213) 459-6023 (*habla español*)
Fax: (310) 728-2137

También puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en https://ilymgroup.com/WCAY para acceder a documentos clave de este caso, incluidas las Demandas Operativas, el Acuerdo de Conciliación, el Aviso a los Miembros de la Clase, la Orden que concede la Aprobación Preliminar de este Acuerdo, la Orden que concede la Aprobación Final de este Acuerdo y la Sentencia Definitiva.

Asimismo, puede consultar los escritos judiciales, el Acuerdo de Conciliación y otros documentos presentados en este caso, los cuales pueden examinarse en la Secretaría del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicada en 111 North Hill Street, Los Ángeles, CA 90012, durante el horario de atención al público en los días hábiles judiciales. También puede obtener estos documentos a través del sitio web del Tribunal en https://www.lacourt.ca.gov/paos/v2web3/DocumentImages.

Todas las consultas de los Miembros de la Clase relacionadas con este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva y de PAGA, y/o con el Acuerdo en sí, deben dirigirse al Administrador del Acuerdo.

POR FAVOR, NO CONTACTE A LA SECRETARÍA DEL TRIBUNAL, AL JUEZ, LOS DEMANDADOS, NI LOS ABOGADOS DE LOS DEMANDADOS PARA REALIZAR CONSULTAS.