

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

Silvia Parra De La Cruz vs. Citrus Valley Management Services, Inc. – CVRI2301768

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

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against Citrus Valley Management Services, Inc. (“Defendant” is used herein as a placeholder) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former Defendant employee Silvia Parra De La Cruz (“Plaintiff”) and seeks payment for claims for (1) unpaid minimum wages; (2) unpaid overtime wages; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to provide rest periods; (5) failure to timely pay wages at termination; (6) failure to provide accurate itemized wage statements; (7) failure to indemnify employees for expenditures; and (8) unfair business practices for a class of hourly-paid or non-exempt employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period June 5, 2018 to June 1, 2024; and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all hourly-paid or non-exempt employees who worked for Defendant during the PAGA Period (August 14, 2022 to June 1, 2024) (“Aggrieved Employees”).

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 \$«Est_Individual_Settlement_Payment» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_Individual_PAGA_Payment»**. 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 didn’t 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 during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to 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 two basic options under the Settlement:

- (1) **Do Nothing.** You don't have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert individual wage claims for the Class Period.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting a completed and signed copy of the Exclusion Form included in the last four pages of this notice. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue individual wage claims for the Class Period 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.

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 Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against 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 <u>March 3, 2025</u>	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 completed and signed copy of the Exclusion Form included in the last four pages of this notice. 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 Released Claims (defined below).

Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by <u>March 3, 2025</u>	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, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the April 22, 2025 Final Approval Hearing	The Court’s Final Approval Hearing is scheduled to take place on April 22, 2025. You don’t have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court’s virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by <u>March 3, 2025</u>	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to 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 March 3, 2025. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by (1) failing to pay all minimum wages due; (2) failing to pay all overtime wages due; (3) failing to provide meal periods; (4) failing to provide rest periods; (5) failing to timely pay wages at termination; (6) failing to provide accurate itemized wage statements; (7) failing to indemnify employees for expenditures; and (8) engaging in unfair business practices. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Lab. Code, § 2698, et seq.) (“PAGA”). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Wilshire Law Firm, PLC (“Class Counsel.”)

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 or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired Mike Young, an experienced, neutral mediator, in an effort to resolve the Action by negotiating an to end the case by agreement (settle the case) rather

than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement (“Agreement”) and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, 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 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 Final Approval.

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

1. Defendant Will Pay \$850,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel’s attorneys’ fees and expenses, the Administrator’s expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement not more than 14 days after the Judgment entered by the Court become 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.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$283,333.33 (33 1/3% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$25,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$10,000.00 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff’s Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$12,000 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$50,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the “Net Settlement”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. 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 interest, penalties, etc. (“Non-Wage Portion”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

Although 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 don’t cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller’s Unclaimed Property Fund in your name. If the monies represented by your check is sent to the Controller’s Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

5. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than March 3, 2025, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a completed and signed copy of the Exclusion Form by the March 3, 2025 Response Deadline. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against 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 PAGA Period facts alleged in the Action.

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

7. 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, 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.
8. Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement (and separately paid all employer payroll taxes), Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors and assigns, release Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint, including claims for: (1) unpaid minimum wages; (2) unpaid overtime wages; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to provide rest periods; (5) failure to timely pay wages at termination; (6) failure to provide accurate itemized wage statements; (7) failure to indemnify employees for expenditures; and (8) unfair business practices. Except as set forth in paragraph 9, below (Section 5.3 of the Settlement Agreement), Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

9. Aggrieved Employees’ PAGA Release. After the Court’s judgment is final, and Defendant has paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), Plaintiff and the State of California will be barred from asserting PAGA claims against Defendant. 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 the Released Parties based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

Plaintiff releases for herself and the State of California all claims for statutory penalties that could have been sought by the Labor Commissioner for the violations alleged in Plaintiff’s pre-filing letter to the LWDA against the Released Parties, including all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the PAGA Action complaint, and the PAGA Notice, and ascertained in the course of the Actions, including, (1) failure to pay for all hours worked, including minimum, straight time, regular rate,

and overtime wages; (2) failure to provide meal periods and/or pay associated premiums; (3) failure to authorize and permit rest breaks and/or pay associated premiums; (4) failure to timely pay all earned wages during employment; (5) failure to maintain accurate records of hours worked and meal periods; (6) failure to timely pay all wages at termination; (7) failure to furnish accurate itemized wage statements; and (8) failure to indemnify for necessary expenditures. Plaintiff does not release any Aggrieved Employee's claims for wages or damages except as specified in paragraph 8, above (Section 5.2 of the Settlement Agreement).

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$12,500.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until March 3, 2025 to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept 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 Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

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

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

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

Submit a completed and signed copy of the Exclusion Form included in the last four pages of this notice to the Administrator. 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 March 3, 2025, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Submit a completed and signed copy of the Objection Form included at the last four pages of this notice to the Administrator. 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. No later than March 28, 2025, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award 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 Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website www.ilymgroup.com/CitrusValleyManagement or the Court's website <https://epublic-access.riverside.courts.ca.gov/public-portal/?q=user/login&destination=node/379>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is March 3, 2025.** Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on April 22, 2025 at 8:30 a.m. in Department 1 of the Riverside Superior Court, located at 4050 Main Street, Riverside, CA 92501. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, 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 remotely via <https://www.riverside.courts.ca.gov/remoteppearance>. Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website (www.ilymgroup.com/CitrusValleyManagement) beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to the Administrator's website at www.ilymgroup.com/CitrusValleyManagement. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<https://epublic-access.riverside.courts.ca.gov/public-portal/?q=user/login&destination=node/379>) and entering the Case Number for the Action, Case No. CVRI2301768. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Riverside Courthouse by calling (951) 777-3147.

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

Class Counsel:

John Yslas
john.yslas@wilshirelawfirm.com
Samantha A. Smith
samantha.smith@wilshirelawfirm.com
Diego Aviles
diego.aviles@wilshirelawfirm.com
Wilshire Law Firm
3055 Wilshire Blvd. 12th Floor, Los Angeles, CA 90010
213-381-9988

Settlement Administrator:

Name of Company: 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?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void, you should consult the California Unclaimed Property Division for instructions on how to retrieve the funds (https://www.sco.ca.gov/search_upd.html).

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

Silvia Parra De La Cruz vs. Citrus Valley Management Services, Inc. – CVRI2301768

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

Es posible que usted sea elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra Citrus Valley Management Services, Inc. (“Demandado” se usa aquí como un término general) por presuntas violaciones de leyes de salario y horas laborales. La Demanda fue presentada por una exempleada del Demandado, Silvia Parra De La Cruz (“Demandante”), y busca el pago por los siguientes reclamos: (1) Salarios mínimos no pagados; (2) Horas extras no pagadas; (3) Incumplimiento en proporcionar períodos de comida; (4) Incumplimiento en proporcionar períodos de descanso; (5) Incumplimiento en pagar salarios oportunamente al momento de la terminación laboral; (6) Incumplimiento en proporcionar recibos de nómina precisos; (7) Incumplimiento en indemnizar a empleados por gastos laborales; y (8) Prácticas comerciales desleales. Esto aplica a una colectiva de empleados pagados por hora o no exentos (“Miembros de la Colectiva”) que trabajaron para el Demandado durante el Período de la Colectiva, del 5 de junio de 2018 al 1º de junio de 2024; y busca sanciones bajo la Ley de Abogados Generales Privados de California (“PAGA”) para todos los empleados pagados por hora o no exentos que trabajaron para el Demandado durante el Período PAGA (del 14 de agosto de 2022 al 1º de junio de 2024) (“Empleados Agraviados”).

El acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) Un Acuerdo de la Colectiva que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales de la Colectiva, y (2) Un Acuerdo PAGA que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales PAGA y pague sanciones a la Agencia de Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual de la Colectiva será de \$«Est_Individual_Settlement_Payment» (menos deducciones aplicables) y su Pago Individual PAGA será de \$«Est_Individual_PAGA_Payment»**. La cantidad real que pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de varios factores. Si no se especifica una cantidad para su Pago Individual PAGA, eso significa que, según los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago Individual PAGA bajo el acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA.

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó «Class_Workweeks» Semanas Laborales** durante el Período de la Colectiva y **usted trabajó «PAGA_Pay_Periods» períodos de pago** durante el Período PAGA. Si usted considera que trabajó más Semanas Laborales durante cualquiera de los períodos, puede presentar un desafío antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y este Aviso. Aún no ha decidido si otorgará la aprobación final. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no. Lea este Aviso cuidadosamente; se considerará que lo ha leído y comprendido completamente. Durante la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y cuánto del mismo se pagará a la Demandante y a los abogados de la Demandante

(“Abogados de la Colectiva”). El Tribunal también decidirá si emite un fallo que requiera al Demandado realizar los pagos conforme al Acuerdo y que obligue a los Miembros de la Colectiva y a los Empleados Agraviados a renunciar a sus derechos para presentar ciertos reclamos contra el Demandado.

Si usted trabajó para el Demandado durante el Período de la Colectiva y/o el Período PAGA, tiene dos opciones principales bajo el Acuerdo:

- (3) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de la Colectiva y/o un Pago Individual PAGA. Como Miembro Participante de la Colectiva, sin embargo, renunciará a su derecho de presentar reclamos individuales por salarios del Período de la Colectiva.
- (4) **Optar por no participar en el Acuerdo de la Colectiva.** Usted puede excluirse del Acuerdo de la Colectiva (optar por no participar) enviando una copia completa y firmada del Formulario de Exclusión que se incluye en las últimas cuatro páginas de este Aviso. Si opta por no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de la Colectiva. Sin embargo, conservará su derecho a perseguir reclamos individuales por salarios del Período de la Colectiva contra el Demandado y, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual PAGA. No puede optar por no participar en la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

El Demandado no tomará represalias contra usted por cualquier demanda que tome respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo.	Si usted no hace nada, será un Miembro Participante de la Colectiva, elegible para un Pago Individual de la Colectiva y un Pago Individual PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho de presentar reclamos salariales contra el Demandado cubiertos por este Acuerdo (Reclamos Liberados).
Puede optar por no participar en el Acuerdo de la Colectiva, pero no en el Acuerdo PAGA. La fecha límite para optar por no participar es el <u>3 de marzo de 2025</u>.	Si usted no desea participar completamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar enviando al Administrador una copia completa y firmada del Formulario de Exclusión incluido en las últimas cuatro páginas de este Aviso. Una vez excluido, usted será un Miembro de la Colectiva No Participante y ya no será elegible para un Pago Individual de la Colectiva. Los Miembros de la Colectiva No Participantes no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. No puede optar por no participar en la parte PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar Pagos Individuales PAGA a todos los Empleados Agraviados, quienes deben renunciar a sus derechos para presentar Reclamos Liberados (definidos más adelante).

Los Miembros Participantes de la Colectiva pueden objetar al Acuerdo de la Colectiva, pero no al Acuerdo PAGA. Las objeciones por escrito deben enviarse antes del <u>3 de marzo de 2025</u>.	Todos los Miembros de la Colectiva que no opten por no participar (“Miembros Participantes de la Colectiva”) pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si aprueba definitivamente el Acuerdo incluirá una determinación sobre cuánto se pagará a los Abogados de la Colectiva y a la Demandante que presentó la Demanda en nombre de la Colectiva. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Colectiva o a la Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados de la Colectiva y a la Demandante reduce el monto total pagado a los Miembros Participantes de la Colectiva. Usted puede objetar a las cantidades solicitadas por los Abogados de la Colectiva o la Demandante si considera que son irrazonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final el 22 de abril de 2025.	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 22 de abril de 2025. Usted no tiene que asistir, pero tiene derecho a presentarse (o contratar un abogado que se presente en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes de la Colectiva pueden objetar verbalmente al Acuerdo durante la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Usted puede impugnar el cálculo de sus Semanas Laborales/períodos de pago. Las impugnaciones por escrito deben enviarse antes del <u>3 de marzo de 2025</u>.	El monto de su Pago Individual de la Colectiva y Pago PAGA (si corresponde) depende de cuántas Semanas Laborales trabajó al menos un día durante el Período de la Colectiva y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período de la Colectiva y el número de Períodos de Pago del Período PAGA según los registros del Demandado se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguno de estos números, debe impugnarlo antes del 3 de marzo de 2025. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

12. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

La Demandante es una exempleada del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al: (1) no pagar todos los salarios mínimos adeudados; (2) no pagar todas las horas extras adeudadas; (3) no proporcionar períodos de comida; (4) no proporcionar períodos de descanso; (5) no pagar oportunamente los salarios al momento de la terminación del empleo; (6) no proporcionar recibos de nómina precisos; (7) no indemnizar a los empleados por los gastos laborales; y (8) participar en prácticas comerciales desleales. Basándose en estas mismas acusaciones, la Demandante también ha presentado una reclamación de sanciones civiles bajo la Ley de Abogados Generales Privados de California (“PAGA”) (Código Lab., § 2698 y siguientes). La Demandante está representada por los abogados de Wilshire Law Firm, PLC (“Abogados de la Colectiva”).

El Demandado niega enérgicamente haber violado alguna ley o no haber pagado salarios y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

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

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o la Demandante tienen razón en cuanto a los méritos de la Demanda. Mientras tanto, la Demandante y el Demandado contrataron a Mike Young, un mediador neutral y experimentado, para intentar resolver la Demanda mediante negociaciones y llegar a un acuerdo para finalizar el caso en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Estas negociaciones fueron exitosas. Mediante la firma de un acuerdo de conciliación escrito y extenso (“Acuerdo”) y el acuerdo de solicitar conjuntamente al Tribunal que emita un fallo que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, la Demandante y el Demandado han negociado un Acuerdo propuesto que está sujeto a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes acuerdan que el Acuerdo propuesto es un compromiso sobre reclamos en disputa. Al aceptar resolver el caso, el Demandado no admite ninguna violación ni reconoce el mérito de los reclamos presentados.

La Demandante y los Abogados de la Colectiva creen firmemente que el Acuerdo es beneficioso para usted porque consideran que: (1) el Demandado ha aceptado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada considerando la fortaleza de los reclamos y los riesgos e incertidumbres del litigio continuo; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Colectiva y los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

10. El Demandado pagará \$850,000.00 como el Monto Bruto del Acuerdo (Monto Bruto). El Demandado ha aceptado depositar el Monto Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Monto Bruto para pagar los Pagos Individuales de la Colectiva, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago por Servicio a la Representante de la Colectiva, los honorarios y gastos de los Abogados de la Colectiva, los gastos del Administrador y las sanciones para la Agencia de Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Si el Tribunal otorga la Aprobación Final, el Demandado financiará el Monto Bruto del Acuerdo dentro de los 14 días posteriores a que el fallo del Tribunal sea final. El fallo será final en la fecha en que el Tribunal emita el fallo, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes de la Colectiva objetan el Acuerdo propuesto o si el fallo es apelado.
11. Deducciones aprobadas por el Tribunal del Monto Bruto del Acuerdo. En la Audiencia de Aprobación Final, la Demandante y/o los Abogados de la Colectiva solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Monto Bruto del Acuerdo, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:
 - A. Hasta \$283,333.33 (33 1/3% del Monto Bruto) para los honorarios de los Abogados de la Colectiva y hasta \$25,000.00 para los gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de la Colectiva han trabajado y han incurrido en gastos en la Demanda sin recibir pago alguno.
 - B. Hasta \$10,000.00 como Pago por Servicio a la Representante de la Colectiva por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de la Colectiva y representar a la Colectiva. El Pago por Servicio será el único dinero que la Demandante recibirá, además de su Pago Individual de la Colectiva y cualquier Pago Individual de PAGA.

- C. Hasta \$12,000.00 para el Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
- D. Hasta \$50,000.00 para sanciones de PAGA, distribuidas en un 75% al Pago de PAGA de la LWDA y 25% en Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Agraviados según sus Períodos de Pago durante el Período de PAGA.

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

- 12. Distribución del Monto Neto del Acuerdo a los Miembros de la Colectiva. Después de realizar las deducciones mencionadas en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Monto Bruto del Acuerdo (el “Monto Neto del Acuerdo”) mediante Pagos Individuales de la Colectiva a los Miembros Participantes de la Colectiva según sus Semanas Laborales durante el Período de la Colectiva.
- 13. Impuestos sobre los pagos a los Miembros de la Colectiva. La Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual de la Colectiva a salarios gravables (“Porción Salarial”) y el 80% a intereses, sanciones, etc. (“Porción No Salarial”). La Porción Salarial estará sujeta a retenciones y se informará en formularios W-2 del IRS (Servicio de Impuestos Internos). El Demandado pagará por separado los impuestos de nómina del empleador sobre la Porción Salarial. Los Pagos Individuales de PAGA se considerarán sanciones y no salarios a efectos fiscales. El Administrador reportará los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de la Colectiva en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque la Demandante y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes ofrece asesoría sobre si sus Pagos son gravables o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las sanciones e intereses sobre impuestos atrasados) de cualquier Pago recibido del Acuerdo propuesto. Consulte con un asesor fiscal si tiene preguntas sobre las implicaciones fiscales del Acuerdo propuesto.

Importancia de cobrar los cheques de pago de manera oportuna. Cada cheque emitido para los Pagos Individuales de la Colectiva y los Pagos Individuales de PAGA mostrará en el frente la fecha de vencimiento (fecha de anulación). Si usted no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque será cancelado automáticamente y los fondos serán depositados en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre. Si los fondos representados por su cheque se envían al Fondo de Propiedad No Reclamada, debe consultar las reglas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

- 14. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo de la Colectiva (Optar por no participar). Se le considerará como Miembro Participante de la Colectiva, participando plenamente en el Acuerdo de la Colectiva, salvo que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el 3 de marzo de 2025, su deseo de excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una copia completada y firmada del Formulario de Exclusión antes de la Fecha Límite de Respuesta del 3 de marzo de 2025. Los Miembros Excluidos de la Colectiva (es decir, Miembros No Participantes de la Colectiva) no recibirán Pagos Individuales de la Colectiva, pero conservarán su derecho a presentar de manera individual

reclamaciones relacionadas con salarios y horas de trabajo contra el Demandado.

Usted no podrá excluirse de la parte del Acuerdo relacionada con PAGA. Los Miembros de la Colectiva que se excluyan del Acuerdo de la Colectiva (Miembros No Participantes de la Colectiva) continuarán siendo elegibles para recibir Pagos Individuales de PAGA y estarán obligados a renunciar a su derecho a presentar reclamaciones bajo PAGA contra el Demandado basadas en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda.

15. El Acuerdo Propuesto Será Nulo si el Tribunal Niega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal decida no otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o no emitir un Fallo. También es posible que el Tribunal emita un Fallo que sea revocado en apelación. La Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquiera de estos casos, el Acuerdo será considerado nulo: el Demandado no realizará ningún pago y los Miembros de la Colectiva no renunciarán a ninguna reclamación contra el Demandado.
16. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, ILYM Group, Inc. (el “Administrador”), para enviar la presente Notificación, calcular y realizar los pagos, así como procesar las Solicitudes de Exclusión presentadas por los Miembros de la Colectiva. El Administrador también tendrá la responsabilidad de resolver las Impugnaciones relacionadas con las Semanas Laborales, enviar y reenviar los cheques del acuerdo y los formularios fiscales, y llevar a cabo otras tareas necesarias para la administración del Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de esta Notificación.
17. Liberación de los Miembros Participantes de la Colectiva. Una vez que el Fallo sea final y el Demandado haya financiado completamente el Monto Bruto del Acuerdo (y haya pagado de manera independiente todos los impuestos de nómina correspondientes al empleador), los Miembros Participantes de la Colectiva estarán legalmente impedidos de presentar cualquier reclamación liberada bajo los términos del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted se haya excluido válidamente del Acuerdo de la Colectiva, no podrá demandar, continuar con una demanda, ni formar parte de otra demanda legal contra el Demandado o las entidades relacionadas por reclamaciones de salarios basadas en los hechos del Período de la Colectiva ni por sanciones bajo PAGA basadas en los hechos del Período PAGA, según se alega en la Demanda y se resuelve en este Acuerdo.

Los Miembros Participantes de la Colectiva estarán sujetos a la siguiente liberación:

Todos los Miembros Participantes de la Colectiva, en su propio nombre y en representación de sus respectivos representantes actuales y anteriores, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, liberan a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, basadas en los hechos del Período de la Colectiva indicados en la Demanda Operativa, incluidas reclamaciones por: (1) Salarios mínimos no pagados; (2) Horas extras no pagadas; (3) Incumplimiento en proporcionar períodos de comida; (4) Incumplimiento en proporcionar períodos de descanso; (5) Incumplimiento en pagar salarios oportunamente al momento de la terminación laboral; (6) Incumplimiento en proporcionar recibos de nómina precisos; (7) Incumplimiento en indemnizar a empleados por gastos laborales; y (8) Prácticas comerciales desleales. Salvo lo dispuesto en el párrafo 9, a continuación (Sección 5.3 del Acuerdo de Conciliación), los Miembros Participantes de la Colectiva no liberan ninguna

otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios devengados, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justa, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de la Colectiva.

18. Liberación de PAGA para los Empleados Agraviados. Una vez que el Fallo del Tribunal sea final y el Demandado haya financiado el Monto Bruto del Acuerdo (y los impuestos de nómina correspondientes al empleador hayan sido cubiertos), la Demandante y el Estado de California estarán legalmente impedidos de presentar reclamaciones bajo PAGA contra el Demandado. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes de la Colectiva y aquellos que se excluyan del Acuerdo de la Colectiva, no podrán demandar, continuar con una demanda, ni participar en ninguna otra demanda bajo PAGA contra las Partes Exoneradas basadas en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

Las Liberaciones de los Empleados Agraviados para los Miembros Participantes y No Participantes de la Colectiva son las siguientes:

La Demandante libera para sí misma y para el Estado de California todas las reclamaciones por penalidades legales que podrían haberse solicitado por el Comisionado de Trabajo por las violaciones alegadas en la carta previa a la demanda de la Demandante a la LWDA contra las Partes Liberadas, incluidas todas las reclamaciones por penalidades PAGA que fueron alegadas o que razonablemente podrían haberse alegado, basadas en los hechos del Período PAGA establecidos en la demanda de la Acción PAGA, el Aviso PAGA y determinados en el curso de las Acciones, incluyendo, (1) el incumplimiento de pago por todas las horas trabajadas, incluidas las horas mínimas, tiempo ordinario, tarifa regular y horas extras; (2) el incumplimiento de proporcionar períodos de comida y/o pagar las primas asociadas; (3) el incumplimiento de autorizar y permitir los descansos y/o pagar las primas asociadas; (4) el incumplimiento de pagar a tiempo todos los salarios devengados durante el empleo; (5) el incumplimiento de mantener registros precisos de las horas trabajadas y los períodos de comida; (6) el incumplimiento de pagar puntualmente todos los salarios al momento de la terminación; (7) el incumplimiento de proporcionar estados de salario detallados y precisos; y (8) el incumplimiento de indemnizar por los gastos necesarios. La Demandante no libera ninguna reclamación de un Empleado Agraviado por salarios o daños, excepto lo especificado en el párrafo 8, anterior (Sección 5.2 del Acuerdo de Conciliación).

15. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

4. Pagos Individuales de la Colectiva. El Administrador calculará los Pagos Individuales de la Colectiva mediante (a) la división del Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales por todos los Miembros Participantes de la Colectiva, y (b) la multiplicación del resultado por el número de Semanas Laborales correspondientes a cada Miembro Participante de la Colectiva de manera individual.
5. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA mediante (a) la división de \$12,500.00 entre el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados, y (b) la multiplicación del resultado por

el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado de manera individual.

6. Impugnaciones sobre Semanas Laborales/Períodos de Pago. El número de Semanas Laborales que usted trabajó durante el Período de la Colectiva y el número de Períodos de Pago PAGA trabajados durante el Período PAGA, según consta en los registros del Demandado, se encuentra especificado en la primera página de esta Notificación. Usted tiene hasta el 3 de marzo de 2025 para impugnar los números que se le han atribuido. Puede presentar su impugnación enviando una carta firmada al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La Sección 9 de esta Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

Será necesario respaldar su impugnación mediante el envío de copias de recibos de pago u otros registros. El Administrador considerará como precisos los cálculos de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago basados en los registros del Demandado, salvo que usted proporcione copias de documentos que contengan información contraria. El Administrador resolverá las impugnaciones de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago basándose en la documentación presentada por usted, así como en las aportaciones de los Abogados de la Colectiva (que abogarán en nombre de los Miembros Participantes de la Colectiva) y los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador será definitiva. No será posible apelar ni impugnar dicha decisión final.

16. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

3. Miembros Participantes de la Colectiva. El Administrador enviará, por correo postal de los Estados Unidos, un solo cheque a cada Miembro Participante de la Colectiva (es decir, cada Miembro de la Colectiva que no se excluya), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. Este cheque único combinará el Pago Individual de la Colectiva y el Pago Individual de PAGA.
4. Miembros No Participantes de la Colectiva. El Administrador enviará, por correo postal de los Estados Unidos, un único cheque correspondiente al Pago Individual de PAGA a cada Empleado Agraviado que se excluya del Acuerdo de la Colectiva (es decir, a cada Miembro No Participante de la Colectiva).

Su cheque será enviado a la misma dirección donde se envió esta Notificación. Si cambia su dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible. La Sección 9 de esta Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

17. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO DE LA COLECTIVA?

Envíe una copia completa y firmada del Formulario de Exclusión incluido en las últimas cuatro páginas de esta notificación al Administrador. Usted debe realizar la solicitud personalmente. Si alguien más la realiza en su nombre, no será válida. **Su solicitud para excluirse debe ser enviada al Administrador antes del 3 de marzo de 2025; de lo contrario, será inválida.** La Sección 9 de esta Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

18. ¿CÓMO PUEDO PRESENTAR UNA OBJECIÓN AL ACUERDO?

Envíe una copia completa y firmada del Formulario de Objeción incluido en las últimas cuatro páginas de esta notificación al Administrador. Solo los Miembros Participantes de la Colectiva tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si presentar una objeción, puede revisar lo que la Demandante y el Demandado están solicitando que el Tribunal apruebe. A más tardar el 28 de marzo de 2025, los Abogados de la Colectiva y/o la Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluye, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Compensación a la Representante de la Colectiva indicando (i) el monto solicitado por los Abogados de la Colectiva para honorarios y gastos de litigio, y (ii) el monto solicitado por la Demandante como Premio por Servicio como Representante de la Colectiva. Si lo solicita razonablemente, los Abogados de la Colectiva (cuyos datos de contacto se encuentran en la Sección 9 de esta Notificación) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno. También puede revisarlos en el sitio web del Administrador www.ilymgroup.com/CitrusValleyManagement o en el sitio web del Tribunal <https://epublic-access.riverside.courts.ca.gov/public-portal/?q=user/login&destination=node/379>.

Un Miembro Participante de la Colectiva que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Premio por Servicio puede presentar una objeción. Por ejemplo, puede objetar que el Acuerdo propuesto es injusto o que los montos solicitados por los Abogados de la Colectiva o la Demandante son demasiado altos o bajos. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 3 de marzo de 2025.** La Sección 9 de esta Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante de la Colectiva puede presentar una objeción (o contratar un abogado a su propio costo para presentar una objeción) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicar al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de esta Notificación (a continuación) para obtener detalles específicos sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Puede asistir, pero no está obligado a hacerlo, a la Audiencia de Aprobación Final el 22 de abril de 2025 a las 8:30 a. m. en el Departamento 1 del Tribunal Superior de Riverside, ubicado en 4050 Main Street, Riverside, CA 92501. Durante la Audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Monto Bruto del Acuerdo se pagará a los Abogados de la Colectiva, a la Demandante y al Administrador. El Tribunal permitirá comentarios de los objetores, los Abogados de la Colectiva y los Abogados de la Defensa antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar un abogado para asistir) personalmente o de manera remota a través de <https://www.riverside.courts.ca.gov/remoteppearance>. Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Debería verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final consultando el sitio web del Administrador (www.ilymgroup.com/CitrusValleyManagement) o contactando a los Abogados de la Colectiva.

20. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y la Demandante han prometido hacer bajo los términos propuestos. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, el Fallo u otros documentos

relacionados con el Acuerdo es visitando el sitio web del Administrador en www.ilymgroup.com/CitrusValleyManagement. También puede contactar a los Abogados de la Colectiva o al Administrador mediante los datos que aparecen a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior (<https://epublic-access.riverside.courts.ca.gov/public-portal/?q=user/login&destination=node/379>) ingresando el Número de Caso de la Demanda: CVRI2301768. Si desea revisar documentos en persona, puede hacer una cita llamando al (951) 777-3147 para visitar la Oficina del Secretario en el Tribunal de Riverside.

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

Abogados de la Colectiva:

John Yslas

john.yslas@wilshirelawfirm.com

Samantha A. Smith

samantha.smith@wilshirelawfirm.com

Diego Avilés

diego.aviles@wilshirelawfirm.com

Wilshire Law Firm

3055 Wilshire Blvd., Piso 12, Los Ángeles, CA 90010

Teléfono: 213-381-9988

Administrador del Acuerdo:

Nombre de la Empresa: ILYM Group, Inc.

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 PASA SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si usted pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador emitirá un reemplazo siempre y cuando lo solicite antes de la fecha de vencimiento indicada en el cheque original. Si el cheque ya ha vencido, deberá consultar con la División de Propiedad No Reclamada de California para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos (https://www.sco.ca.gov/search_upd.html).

22. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador si cambia de domicilio o dirección postal.

COMPLETE THIS FORM IF YOU WISH TO OBJECT TO THE SETTLEMENT.

DEADLINE: The objection form must be postmarked on or before **March 3, 2025**. You must mail the form to:

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781

You have a right to object to the Settlement, or any of its terms. In order to object, you must not have submitted a Request for Exclusion Form. You may, but are not required to, appear at the Final Approval Hearing and verbally state your objection.

Instructions: Fill out each section of this form and sign where indicated. You must fill out each section that is marked with an asterisk.

Name*: _____
*First Name** *M.I.* *Last Name **

Street Address*: _____

City*: _____

State*: _____ **Zip Code*:** _____

Email Address: _____

Phone Number*: _____

1. DESCRIBE THE FACTUAL AND LEGAL BASIS OF YOUR OBJECTION IN THE SPACE PROVIDED BELOW AND ON THE REVERSE SIDE OF THIS FORM. YOU MAY ENCLOSE ADDITIONAL PAGES.

[illegible]

[illegible]

2. STATE WHETHER YOU OBJECT TO THE SETTLEMENT IN WHOLE OR IN PART.

3. PROVIDE THE NAME AND CONTACT INFORMATION OF ANY ATTORNEY REPRESENTING YOU IN CONNECTION WITH THIS OBJECTION. YOU ARE NOT REQUIRED TO HAVE AN ATTORNEY TO OBJECT.

4. PROVIDE AND ATTACH COPIES OF ANY DOCUMENTS YOU WISH TO SUBMIT IN SUPPORT OF YOUR POSITION.

I AFFIRM THAT I AM A SETTLEMENT CLASS MEMBER.

Signature*: _____ **Printed Name*:** _____

Dated*: _____ **Last Four Digits of SSN:** _____

*AN ORIGINAL SIGNATURE IS REQUIRED

COMPLETE THIS FORM IF YOU WISH TO EXCLUDE YOURSELF FROM THE SETTLEMENT.

DEADLINE: The exclusion form must be postmarked on or before **March 3, 2025**. You must mail the form to:

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781

By completing this form, you are opting out and excluding yourself from the Class Settlement. You will retain your right to sue Citrus Valley Management Services for the claims involved in the Class Settlement. However, you will not be able to file a claim, object, or receive money or benefits from the Class Settlement. Exclusion from the Class Settlement will not result in exclusion from any PAGA settlement.

Instructions: Fill out each section of this form and sign where indicated. You must fill out each section that is marked with an asterisk.

Name*: _____		
<i>First Name*</i>	<i>M.I.</i>	<i>Last Name *</i>
Street Address*: _____		
City*: _____		
State*: _____	Zip Code*: _____	
Email Address: _____		
Phone Number*: _____		

By signing this Exclusion Request Form, I hereby opt out of the Class Settlement and understand that I will have no right to receive any money or benefits under the Class Settlement in this case, and I will have no right to object to the Class Settlement and be heard at the Final Approval Hearing.

Signature*: _____	Printed Name*: _____
Dated*: _____	

CRUZ v. CITRUS VALLEY MANAGEMENT SERVICES, INC.

c/o ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

«ILYM_ID

QR

Code»

ILYM ID: «ilym_id» «PC»

«first_name» «last_name»

«Address_1»

«City», «state» «Zip_Code»