

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

*Crouch v. Bakersfield Behavioral Healthcare Hospital, LLC
Kern County Superior Court, Case No. BCV-23-100865*

*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 Bakersfield Behavioral Healthcare Hospital, LLC, (“Defendant” is used herein as a placeholder) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee Allison Crouch (“Plaintiff”), and seeks payment of (1) back wages and other relief for non-exempt hourly employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period of September 23, 2018 to May 18, 2026 and (2) penalties under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”) for all non-exempt hourly employees who worked for Defendant during the PAGA Period of May 30, 2022 to May 18, 2026 (“Aggrieved Employees”).

Defendant denies Plaintiff’s allegations and the Court has not decided the merits of the case.

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

Based on Defendant’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$«Estimated Individual Class Award» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Estimated Individual PAGA Award».** The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you 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 and/or pay periods during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether or not you 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 the Released Class Claims and Released PAGA Claims against Defendant.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting the written Request for Exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue the Released Class Claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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 December 8, 2026	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by December 8, 2026	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to the class portion 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 January 29, 2027 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on January 29, 2027. 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 (or an attorney appearing on behalf of a Participating Class Member) 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 December 8, 2026	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of 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 December 8, 2026. 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 failing to pay minimum wages including overtime wages, failing to provide legally compliant meal and rest periods, failing to reimburse necessary business-related expenses, failing to provide accurate itemized wage statements, failing to pay wages timely during employment, failing to pay all wages due upon separation of employment, and violating California Business and Professions Code section 17200, *et seq.* Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, *et seq.*) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Samuel A. Wong, Kashif Haque, Jessica L. Campbell, and Julia M. Toscano from Aegis Law Firm, PC ("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 a neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were 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. The Court preliminarily approved the proposed Settlement, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

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

- A. Defendant Will Pay \$2,500,000.00 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 attorney’s fees and expenses, the Administrator’s expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”).
- B. 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:
- i. Up to \$833,333.33 (one-third (1/3) of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$45,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - ii. 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.
 - iii. Up to \$13,850.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - iv. Up to \$150,000.00 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.
- C. 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.
- D. 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 and penalties (“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.
- E. 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.

- F. 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 December 8, 2026, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the December 8, 2026 Response Deadline. The Request for Exclusion should be a signed letter from a Class Member setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against 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 the Released PAGA Claims against Defendant.

- G. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
- H. 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.
- I. Participating Class Members' 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 state, federal, or local claims, rights, demands, liabilities and causes of action of any nature or description arising from and/or relating to any claim ever alleged in the Action or which could have been alleged arising from or based on the facts alleged in the Operative Complaint, which arose during the Class Period, as well as any and all damages, restitution, disgorgement, civil penalties, statutory penalties, interest or attorneys' fees resulting therefrom ("Released Class Claims").

The Released Class Claims include but are not limited to violations of California Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 206, 210, 215, 216, 218, 218.5, 218.6, 221, 223, 225, 225.5, 226, 226.3, 226.6, 226.7, 233, 246, 246.5, 354, 408, 500, 510, 512, 515, 516, 553, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1175, 1182, 1182.11, 1182.12, 1185, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199; California Business and Professions Code sections 17200, et seq.; California Civil Code sections 3287, 3289; California Code of Civil Procedure section 1021.5; and applicable Industrial Welfare Commission Wage Orders, and claims for failure to pay minimum wages and overtime wages, including any overtime wages owed on bonuses, incentive pay, or other such compensation; failure to pay wages for all hours worked, including for off the clock work; failure to provide meal periods; failure to pay meal period premium wages; failure to provide rest periods; failure to pay rest period premium wages; failure to pay all wages due; failure to furnish complete, accurate, itemized wage statements; failure to pay all earned wages timely during employment and at termination; failure to maintain accurate records; failure to calculate and pay regular rate of pay; and improper deductions from pay.

Except as set forth in the PAGA Released Claims below, 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.

- J. Aggrieved Employees' PAGA Release. All Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, assigns, and the LWDA and State of California, the Released Parties all claims, demands, rights, liabilities, and causes of action for civil penalties under California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 (Labor Code section 2698 et seq.), arising from and/or relating to any claim ever alleged in the Action, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and/or Plaintiff's PAGA notice letter(s) submitted to the LWDA, which arose during the PAGA Period ("Released PAGA Claims").

The Released PAGA Claims include but are not limited to violations of California Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 206, 210, 215, 216, 218, 218.5, 218.6, 221, 223, 225, 225.5, 226, 226.3, 226.6, 226.7, 233, 246, 246.5, 354, 408, 500, 510, 512, 515, 516, 553, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1175, 1182, 1182.11, 1182.12, 1185, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199; and applicable Industrial Welfare Commission Wage Orders, and claims for failure to pay minimum wages and overtime wages, including any overtime wages owed on bonuses, incentive pay, or other such compensation; failure to pay wages for all hours worked, including for off the clock work; failure to provide meal periods; failure to pay meal period premium wages; failure to provide rest periods; failure to pay rest period premium wages; failure to pay all wages due; failure to furnish complete, accurate, itemized wage statements; failure to pay all earned wages timely during employment and at termination; and failure to maintain accurate records; failure to calculate and pay regular rate of pay; and improper deductions from pay.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

- A. 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.
- B. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$37,500.00 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.
- C. 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 December 8, 2026 to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

5. HOW WILL I GET PAID?

- A. 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.
- B. 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 who is also an Aggrieved Employee).

Your check will be sent to the same address as this Notice. If you change your address, be sure to

notify the Administrator as soon as possible. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Crouch v. Bakersfield Behavioral Healthcare Hospital, LLC.*, and include your identifying information (full name, address, telephone number, and approximate dates of employment for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must be sent your request to be excluded by December 8, 2026, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 business days before the January 29, 2027 Final Approval Hearing, 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 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 <https://ilymgroup.com/BakersfieldBehavioral> or the Court's website <https://www.kern.courts.ca.gov/online-services/case-information-search>

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 December 8, 2026.** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action *Crouch v. Bakersfield Behavioral Healthcare Hospital, LLC.*, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

Alternatively, a Participating Class Member can object (or personally retain a lawyer to object at your own cost) by attending the Final Approval Hearing. You (or your attorney) should be ready to tell the Court what you object to, why you object, and any facts that support your objection. 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 January 29, 2027 at 8:30 a.m. in Department 17 of the Kern Superior Court, located at 1215 Truxtun Ave, Bakersfield, CA 93301. 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 any decisions. You can attend (or hire a lawyer to attend on your behalf) either personally or virtually. Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website <https://ilymgroup.com/BakersfieldBehavioral> 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 ILYM Group, Inc.'s website at <https://ilymgroup.com/BakersfieldBehavioral>. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<https://www.kern.courts.ca.gov/online-services/case-information-search>) and entering the Case Number for the Action, Case No. BCV-23-100865. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Bakersfield Metropolitan Justice by calling (661) 610-6800.

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

Class Counsel:

Name of Attorney: Kashif Haque, Samuel Wong, Jessica L. Campbell, and Julia M. Toscano

Email Address: jtoscanao@aegislawfirm.com

Name of Firm: Aegis Law Firm, PC

Mailing Address: 9811 Irvine Center Drive, Suite 100, Irvine, CA 92618

Telephone: (949) 379-6250

Settlement Administrator:

Name of Company: ILYM Group, Inc.

Email Address: info@ilymgroup.com

Mailing Address: P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781

Telephone: (888) 250-6810

Fax: (888) 845-6185

Defense Counsel:

Name of Attorney: Soojin Kang, Ashleigh Kasper, and Mason Englet.

Email Address: skang@ohaganmeyer.com, akasper@ohaganmeyer.com, menglet@ohaganmeyer.com

Name of Firm: O'Hagan Meyer LLP

Mailing Address: 550 S. Hope Street, Suite 2400, Los Angeles, CA 90071

Telephone: (213)647-0005

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

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

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

*Crouch v. Bakersfield Behavioral Healthcare Hospital, LLC
Caso del Tribunal Superior del Condado de Kern No. BCV-23-100865*

*El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo atentamente!
No es correo basura, spam, un anuncio o una solicitud de un abogado. No se le está demandando.*

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra Bakersfield Behavioral Healthcare Hospital, LLC, (“Demandado” se utiliza en este documento como marcador de posición) por presuntas violaciones salariales y laborales. La Demanda fue presentada por una exempleada, Allison Crouch (“Demandante”), y solicita el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para los empleados por hora no exentos (“Miembros del Colectivo”) que trabajaron para el Demandado durante el Período del Colectivo comprendido entre el 23 de septiembre de 2018 y el 18 de mayo de 2026 y (2) multas en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA”) para todos los empleados por hora no exentos que trabajaron para el Demandado durante el Período PAGA comprendido entre el 30 de mayo de 2022 y el 18 de mayo de 2026 (“Empleados Agraviados”).

El Demandado niega las alegaciones de la Demandante y el Tribunal no se ha pronunciado sobre los méritos del caso.

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo de Demanda Colectiva que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales del Colectivo, y (2) un Acuerdo PAGA que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales PAGA y pague multas a la Agencia de Desarrollo Laboral y 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 del Colectivo es de \$«Estimated Individual Class Award» (menos retención) y su Pago Individual PAGA se estima en \$«Estimated Individual PAGA Award»**. El monto real que puede recibir probablemente será distinto y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual PAGA; entonces, de acuerdo con los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago Individual PAGA en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran **que trabajó «Class Workweeks» semanas laborales** durante el Período del Colectivo y **trabajó «PAGA Pay Periods» períodos de pago** durante el Período PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales y/o períodos de pago durante cualquiera de los períodos, puede enviar una disputa antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación final. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no. Lea detenidamente este aviso. Se considerará que lo ha leído cuidadosamente y lo ha entendido. En la Audiencia Final de Aprobación, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará a la Demandante y a los abogados de la Demandante (“Abogados del Colectivo”). El Tribunal también decidirá si dictar una sentencia que requiera que el Demandado realice pagos en virtud del Acuerdo y que exija a los Miembros del Colectivo y a los Empleados Agraviados que renuncien a sus derechos para hacer valer ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Período del Colectivo y/o el Período PAGA, tiene dos opciones básicas bajo el Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual Colectivo y/o un Pago Individual PAGA. Sin embargo, como Miembro Participante del Colectivo, renunciará a su derecho a hacer valer las Reclamaciones Liberadas del Colectivo y las Reclamaciones Liberadas PAGA contra el Demandado.
- (2) **Excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva.** Puede excluirse del Acuerdo del Colectivo (optar por excluirse) enviando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificando al Administrador por escrito. Si decide excluirse del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual del Colectivo. Sin embargo,

conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales sobre el Período del Colectivo contra el Demandado y, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual PAGA. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

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

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro Participante del Colectivo, elegible para un Pago Individual del Colectivo y para un Pago Individual PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede excluirse del Acuerdo del Colectivo, pero no del Acuerdo PAGA. La fecha límite de exclusión es el 8 de diciembre de 2026	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante del Colectivo y ya no será elegible para un Pago Individual del Colectivo. Los Miembros No Participantes del Colectivo no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe hacer Pagos Individuales PAGA a todos los Empleados Agraviados y éstos deben renunciar a sus derechos para presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).
Los Miembros Participantes del Colectivo pueden objetar el Acuerdo Colectivo pero no el Acuerdo PAGA. Las Objeciones por Escrito deben enviarse antes del 8 de diciembre de 2026	Todos los Miembros del Colectivo que no se excluyan ("Miembros Participantes del Colectivo") pueden objetar la parte del Acuerdo colectivo propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación sobre cuánto se pagará a los Abogados del Colectivo y a la Demandante que interpusieron la Demanda en nombre del Colectivo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Colectivo ni a la Demandante, pero cada dólar que se les pague reduce el monto total para los Miembros Participantes del Colectivo. Puede objetar los montos solicitados por los Abogados del Colectivo o la Demandante si cree que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia Final de Aprobación del 29 de enero de 2027.	La Audiencia Final de Aprobación del Tribunal está programada para el 29 de enero de 2027. No tiene que asistir, pero tiene derecho a comparecer (o, si no, a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes del Colectivo (o un abogado que comparezca en nombre de un Miembro Participante del Colectivo) pueden objetar verbalmente el Acuerdo en la Audiencia Final de Aprobación. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Puede disputar el cálculo de sus Semanas Laborales/Períodos de Pago Las Disputas por Escrito deben enviarse antes del 8 de diciembre de 2026.	El monto de su Pago Individual del Colectivo y Pago PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período del Colectivo y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período del Colectivo y el número de Períodos de Pago del Período PAGA que trabajó de acuerdo con los registros del Demandado se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con cualquiera de estos números, debe disputarlos antes del 8 de diciembre de 2026. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

La Demandante es una exempleada del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de infringir las leyes laborales de California al no pagar los salarios mínimos, incluidos los salarios por horas extras, al no proporcionar períodos de comida y descanso conformes a la ley, al no reembolsar los gastos necesarios relacionados con la empresa, al no proporcionar declaraciones de salarios detalladas y precisas, al no pagar los

salarios a tiempo durante la relación laboral, al no pagar todos los salarios adeudados al finalizar la relación laboral y al infringir la sección 17200 *et seq.* del Código de Empresas y Profesiones de California. Sobre la base de las mismas reclamaciones, la Demandante también ha presentado una reclamación por multas civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (Código Laboral, sección 2698, *et seq.*) ("PAGA"). La Demandante está representada por abogados en la Demanda: Samuel A. Wong, Kashif Haque, Jessica L. Campbell y Lisa B. Iturriaga de Aegis Law Firm, PC ("Abogados del Colectivo").

El Demandado niega rotundamente haber infringido cualquier ley o no haber pagado ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

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

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o la Demandante tienen razón en cuanto a los méritos. Mientras tanto, la Demandante y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda negociando y terminando el caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, la Demandante y el Demandado han negociado un Acuerdo propuesto sujeto a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto constituye un compromiso respecto de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna violación ni reconoce el mérito de ninguna reclamación. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

- A. El Demandado pagará \$2,500,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). El Demandado ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para realizar los Pagos Individuales del Colectivo, los Pagos Individuales PAGA, el Pago por Servicio al Representante del Colectivo, los honorarios y gastos de los Abogados del Colectivo, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").
- B. Deducciones aprobadas por el Tribunal sobre el Acuerdo Bruto. En la Audiencia Final de Aprobación, la Demandante y/o los Abogados del Colectivo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán determinados por el Tribunal en dicha Audiencia:
- i. Hasta \$833,333.33 (un tercio (1/3) del Acuerdo Bruto) a los Abogados del Colectivo por los honorarios de los abogados y hasta \$45,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Colectivo han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin recibir ningún pago.
 - ii. Hasta \$10,000.00 como Asignación al Representante del Colectivo por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados del Colectivo y representar al Colectivo. Este Pago al Representante del Colectivo será el único pago que la Demandante recibirá, aparte del Pago Individual del Colectivo y de cualquier Pago Individual PAGA.
 - iii. Hasta \$13,850.00 al Administrador por los servicios de administrar el Acuerdo.
 - iv. Hasta \$150,000.00 por Multas PAGA, asignadas al 75% para el pago PAGA de LWDA y el 25% para Pagos Individuales PAGA a los Empleados Agraviados en función de sus Períodos de Pago del Período PAGA.

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

- C. Acuerdo Neto distribuido entre los Miembros del Colectivo. Después de realizar las deducciones anteriores sobre los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Acuerdo Neto") mediante Pagos Individuales del Colectivo a los Miembros Participantes del Colectivo, en función de sus Semanas Laborales del Período del Colectivo.

- D. Impuestos adeudados sobre los pagos de los Miembros del Colectivo. La Demandante y Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual del Colectivo a salarios sujetos a impuestos ("Porción Salarial") y el 80% a multas y penalidades ("Porción No Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. (El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude en la Porción Salarial.) Los Pagos Individuales PAGA se cuentan como multas en lugar de salarios para fines fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales del Colectivo en los Formularios 1099 del IRS.
- E. Necesita Cobrar con Prontitud los Cheques de Pago. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales del Colectivo y Pagos Individuales PAGA mostrará la fecha en que cada cheque vence (la fecha de vencimiento). Si no se cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre. Si el dinero representado por su cheque se envía a la Propiedad No Reclamada del Controlador, debe consultar las regulaciones del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperarlo.
- F. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Exclusiones). Se le tratará como un Miembro Participante del Colectivo, participando plenamente en el Acuerdo del Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito que desea excluirse a más tardar el 8 de diciembre de 2026. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta el 8 de diciembre de 2026. La Solicitud debe ser una carta firmada de un Miembro del Colectivo que establezca el nombre, el domicilio actual y el número de teléfono, así como una declaración simple en la que el Miembro del Colectivo decide excluirse del Acuerdo. Los Miembros Excluidos del Colectivo (es decir, los Miembros No Participantes del Colectivo) no recibirán Pagos Individuales del Colectivo, pero conservarán el derecho a presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra el Demandado.
- No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Colectivo que se excluyan del Acuerdo del Colectivo (Miembros No Participantes del Colectivo) seguirán teniendo derecho a recibir Pagos Individuales PAGA y deberán renunciar a su derecho a presentar las Reclamaciones Liberadas PAGA contra el Demandado.
- G. El Acuerdo Propuesto será Nulo si el Tribunal no otorga la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a emitir una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. La Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, si el Acuerdo es nulo: el Demandado no pagará ningún dinero y los Miembros del Colectivo no liberarán ninguna reclamación contra el Demandado.
- H. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, ILYM Group, Inc. (el "Administrador") para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Colectivo. El Administrador también decidirá sobre las Disputas de los Miembros del Colectivo sobre las Semanas Laborales, enviará y reenviará cheques y formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.
- I. Liberación de los Miembros Participantes del Colectivo. Todos los Miembros Participantes del Colectivo, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, tanto anteriores como actuales, eximen a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones, derechos, demandas, responsabilidades y causas de demandas estatales, federales o locales de cualquier naturaleza o descripción que surjan de y/o estén relacionadas con cualquier reclamación jamás alegada en la Demanda o que pudiera haberse alegado como surgida de o basada en los hechos alegados en la Demanda Operativa, que surgieron durante el Período del Colectivo, así como de todos y cada uno de los daños, restituciones, devoluciones, sanciones civiles, sanciones legales, intereses u honorarios de abogados que se deriven de ellos ("Reclamaciones Liberadas del Colectivo").

Las Reclamaciones Liberadas del Colectivo incluyen, entre otras, las violaciones de las secciones 201, 202, 203, 204, 206, 210, 215, 216, 218, 218.5, 218.6, 221, 223, 225, 225.5, 226, 226.3, 226.6, 226.7, 233, 246, 246.5, 354, 408, 500, 510, 512, 515, 516, 553, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1175, 1182, 1182.11, 1182.12, 1185, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199; secciones 17200 *et seq.* del Código de Comercio y Profesiones de California; secciones 3287, 3289 del Código Civil de California; artículo 1021.5 del Código de Procedimiento Civil de California; y las Órdenes Salariales aplicables de la Comisión de Bienestar Industrial, así como las reclamaciones por incumplimiento del pago del salario mínimo y de las horas extras, incluido cualquier salario por horas extras adeudado por concepto de bonificaciones, pagos de incentivos u otras remuneraciones similares; incumplimiento del pago del salario por todas las horas trabajadas, incluido el trabajo fuera del horario laboral; incumplimiento de la obligación de conceder períodos para comidas; incumplimiento en el pago de los salarios adicionales por los períodos de comida; incumplimiento en la concesión de períodos de descanso; incumplimiento en el pago de los salarios adicionales por los períodos de descanso; incumplimiento en el pago de todos los salarios adeudados; incumplimiento en la entrega de comprobantes de pago completos, precisos y detallados; incumplimiento en el pago de todos los salarios devengados a tiempo durante la relación laboral y al momento de la terminación; incumplimiento en el mantenimiento de registros precisos; incumplimiento en el cálculo y pago del salario regular; e incumplimiento en las deducciones indebidas del salario.

Excepto como se establece a continuación en las Reclamaciones Liberadas PAGA, los Miembros Participantes del Colectivo no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justa, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación para trabajadores o reclamaciones basadas en hechos que ocurren fuera del Período del Colectivo.

- J. Liberación PAGA de los Empleados Agraviados. Se considera que todos los Empleados Agraviados liberan, en su propio nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores, cesionarios, tanto anteriores como actuales, así como a la LWDA y al Estado de California, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones, demandas, derechos, responsabilidades y causas de demanda por multas civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados del Código Laboral de California de 2004 (sección 2698 y siguientes del Código Laboral), que surjan de y/o estén relacionadas con cualquier reclamación jamás alegada en la Demanda, o que razonablemente pudiera haberse alegado, sobre la base de los hechos expuestos en la Demanda operativa y/o en la(s) carta(s) de aviso PAGA de la Demandante presentada(s) ante la LWDA, que surgieron durante el Período PAGA (“Reclamaciones Liberadas PAGA”).

Las Reclamaciones Liberadas PAGA incluyen, entre otras, infracciones de las secciones 201, 202, 203, 204, 206, 210, 215, 216, 218, 218.5, 218.6, 221, 223, 225, 225.5, 226, 226.3, 226.6, 226.7, 233, 246, 246.5, 354, 408, 500, 510, 512, 515, 516, 553, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1175, 1182, 1182.11, 1182.12, 1185, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199 del Código Laboral de California; y las Órdenes Salariales aplicables de la Comisión de Bienestar Industrial, así como reclamaciones por falta de pago de salarios mínimos y salarios por horas extras, incluidos los salarios por horas extras adeudados por bonificaciones, pagos por incentivos, u otra compensación similar; falta de pago de los salarios por todas las horas trabajadas, incluso por el trabajo fuera del horario laboral; falta de concesión de períodos para comidas; falta de pago de los salarios adicionales por los períodos para comidas; falta de concesión de períodos de descanso; falta de pago de los salarios adicionales por los períodos de descanso; falta de pago de todos los salarios adeudados; falta de entrega de recibos de sueldo completos, precisos y detallados; falta de pago de todos los salarios devengados a tiempo durante la relación laboral y al finalizarla; y falta de mantenimiento de registros precisos; falta de cálculo y pago del salario normal; y deducciones indebidas del salario.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

- D. Pagos Individuales del Colectivo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Colectivo (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el total de Semanas Laborales trabajadas por los Miembros Participantes del Colectivo, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro Participante del Colectivo.

- E. Pagos Individuales PAGA. El Administrador calculará los Pagos individuales PAGA al (a) dividir \$37,500.00 por el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agravados y (b) multiplicar el resultado por el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agravado.
- F. Disputas sobre las Semanas Laborales/Periodos de Pago. El número de Semanas Laborales del Colectivo que trabajó durante el Período del Colectivo y el número de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, como se registra en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 8 de diciembre de 2026 para disputar la cantidad de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le acrediten. Puede presentar su disputa firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su disputa enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de las Semanas Laborales y/o Períodos de Pago del Demandado, basado en los registros del Demandado, como preciso, a menos que envíe copias de dichos registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de los originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las disputas de las Semanas Laborales y/o Periodos de Pago en función de su presentación y de los aportes de los Abogados del Colectivo (quienes abogarán en nombre de los Miembros Participantes del Colectivo) y de los Abogados del Demandado.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

- C. Miembros Participantes del Colectivo. El Administrador enviará, por correo de los Estados Unidos, un solo cheque a cada Miembro Participante del Colectivo (es decir, a cada Miembro del Colectivo que no se excluya), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agravados. El cheque combinará el Pago Individual del Colectivo y el Pago Individual PAGA.
- D. Miembros No Participantes del Colectivo. El Administrador enviará, por correo de los Estados Unidos, un solo cheque Individual de Pago PAGA a cada Empleado Agravado que opte por no participar en el Acuerdo del Colectivo (es decir, a cada Miembro No Participante del Colectivo).

Su cheque será enviado a la misma dirección que este Aviso. Si cambia su dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en base a cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como *Crouch v. Bakersfield Behavioral Healthcare Hospital, LLC.*, e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para fines de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. **Su solicitud de exclusión se debe enviar al Administrador antes del 8 de diciembre de 2026 o no será válida.** La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR AL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Colectivo tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si objetar, es posible que desee ver lo que la Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal para su aprobación. Al menos 16 días hábiles antes de la Audiencia Final de Aprobación del 29 de enero de 2027, el Abogado del Colectivo y/o la Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Asignación por Servicio que indique (i) la cantidad que el Abogado del Colectivo está solicitando como Asignación de Servicio para el Representante del Colectivo. Previa solicitud razonable, los Abogados del Colectivo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno. También puede consultarlas en el

sitio web del Administrador <https://ilymgroup.com/BakersfieldBehavioral> o en el sitio web del Tribunal <https://www.kern.courts.ca.gov/online-services/case-information-search>

Un Miembro Participante del Colectivo que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción Final de Aprobación y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y el Pago por Servicio puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas son demasiado altas o bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 8 de diciembre de 2026.** Asegúrese de informar al Administrador a qué objeta, por qué lo hace y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda *Crouch v. Bakersfield Behavioral Healthcare Hospital, LLC.*, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado, y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante del Colectivo puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para objetar a su propio costo) asistiendo a la Audiencia Final de Aprobación. Usted (o su abogado) debe estar listo para decirle al Tribunal a qué objeta, por qué lo hace y cualesquiera hechos que respalden su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles sobre la Audiencia Final de Aprobación.

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

Puede, pero no tiene que, asistir a la Audiencia Final de Aprobación el 29 de enero de 2027, a las 8:30 am en el Departamento 17 del Tribunal Superior del Condado de Kern, ubicado en 1215 Truxtun Ave, Bakersfield, California 93301. En la Audiencia, el juez decidirá si concederá la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto se pagará del Monto Bruto del Acuerdo a los Abogados del Colectivo, a la Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, los Abogados del Colectivo y a los Abogados del Colectivo a comentar antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea personal o virtualmente. Visite el sitio web del Tribunal para obtener información actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia Final de Aprobación. Debe consultar el sitio web del Administrador <https://ilymgroup.com/BakersfieldBehavioral> de antemano o comunicarse con los Abogados del Colectivo para verificar la fecha y hora de la Audiencia Final de Aprobación.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER INFORMACIÓN ADICIONAL?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y la Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es ir al sitio web de ILYM Group en <https://ilymgroup.com/BakersfieldBehavioral>. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Colectivo o al Administrador del Acuerdo utilizando la información de contacto que se indica a continuación o consultar el sitio web del Tribunal Superior visitando (<https://www.kern.courts.ca.gov/online-services/case-information-search>) e ingresando el Número de Caso para la Demanda, Caso No. BCV-23-100865. También puede hacer una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario en el Edificio de Justicia de la División Metropolitana llamando al (661) 610-6800.

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

Abogados del Colectivo:

Nombre de los Abogados: Kashif Haque, Samuel Wong, Jessica L. Campbell y Julia M. Toscano

Correo Electrónico: jtoscano@aegislawfirm.com

Nombre del Bufete: Aegis Law Firm, PC

Dirección Postal: 9811 Irvine Center Drive, Suite 100 Irvine, CA 92618

Teléfono: (949) 379-6250

Administrador del Acuerdo:

Nombre de la Empresa: ILYM Group, Inc.

Correo Electrónico: info@ilymgroup.com

Dirección Postal: Apartado Postal 2031 Tustin, CA 92781

Teléfono: (888)-250-6810

Fax: (888)-845-6185

Abogados Defensores:

Nombres de los Abogados: Soojin Kang, Ashleigh Kasper y Mason Englet.

Correo Electrónico: skang@ohaganmeyer.com, akasper@ohaganmeyer.com, menglet@ohaganmeyer.com

Nombre de la Empresa: O'Hagan Meyer LLP

Dirección postal: 550 S. Hope Street, Suite 2400, Los Ángeles, CA 90071

Teléfono: (213)647-0005

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

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de caducidad que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya está anulado, debe consultar el Fondo de Propiedad No Reclamada

(https://www.sco.ca.gov/Files-UPD/guide_upd_claiming.pdf), para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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

Crouch v. Bakersfield Behavioral Healthcare Hospital, LLC
c/o ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781

«ILYMID
QR
Code»

ILYM ID: «ILYMID» «Piece_Number»
«First_Name» «Last_Name»
«Address_1»
«City», «State» «Zip_Code»