

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

Duncan et al. v. Baxalta US, Inc., et al.

(County of Los Angeles, California Superior Court Case No. 24STCV25058)

As a current or former non-exempt, hourly-paid California employee of Baxalta US, Inc., you are entitled to receive money from a class action settlement.

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

You have received this Notice of Class Action Settlement because the records of Baxalta US, Inc., (“Defendant”), show that you are a “Class Member” and/or “Aggrieved Employee,” and therefore entitled to a payment from this Settlement. The proposed settlement has two main parts: (1) a “Class Settlement” requiring Defendant to fund Individual Class Payments that will be issued to Class Members; and (2) a “PAGA Settlement” requiring Defendant to fund Individual PAGA Payments that will be issued to Aggrieved Employees. Class Members are all persons employed by Defendant in California and classified as a non-exempt, hourly-paid employee who worked for Defendant between November 14, 2022 and May 5, 2025 (“Class Period”). Aggrieved Employees are all persons employed by Defendant in California and classified as non-exempt, hourly-paid employees who worked for Defendant between November 8, 2023 and May 5, 2025 (“PAGA Period”).

- The settlement is to resolve a class action lawsuit, *Duncan et al. v. Baxalta US, Inc.*, pending in the Superior Court of California for the County of Los Angeles, Case Number 24STCV25058 (the “Lawsuit”), alleging causes of action against Defendant for: (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to provide rest periods; (5) waiting time penalties; (6) wage statement and recordkeeping violations; (7) failure to timely pay wages; (8) failure to indemnify; (9) violation of Labor Code section 227.3; (10) failure to pay sick leave; and (11) unfair competition. Plaintiff also seeks civil penalties under the California Labor Code Private Attorney’s General Act of 2004 (“PAGA”) for violations of Labor Code.
- Defendant vigorously denies the claims in the Lawsuit and contends that it fully complied with all applicable laws.
- On July 8, 2026, the Los Angeles County Superior Court granted preliminary approval of this Settlement and ordered that all Class Members and Aggrieved Employees be notified of the Settlement. The Court has not made any determination of the validity of the claims in the Lawsuit.
- At the Final Approval Hearing on November 18, 2026, 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 are receiving this Notice, you have the following basic options under the Settlement:

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING AND RECEIVE PAYMENT	Get a payment and give up your legal rights to pursue claims released by the Settlement of the Lawsuit.
OPT OUT OF THE SETTLEMENT	Exclude yourself from the Class Settlement, receive no Individual Class Payment, and retain your legal right to individually pursue the claims that would otherwise be released by the Class Settlement. Aggrieved Employees cannot opt out of the PAGA Settlement. If you are an Aggrieved Employee, you will still receive your Individual PAGA Payment even if you opt out of the Class Settlement.
OBJECT TO THE SETTLEMENT	If you do not opt out of the Class Settlement (“Participating Class Members”), you may object to any aspect of the proposed Settlement. You may object to the proposed Settlement by writing to the Settlement Administrator, ILYM Group, Inc., about why you object to the Settlement. They will forward your concerns to counsel, who will then provide your objection to the Court. If the Court approves the Settlement despite your objection, you will still be bound by the terms of the Settlement. You or your attorney may also address the Court during the Final Approval Hearing scheduled for November 18, 2026 in Department 7 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring St., Los Angeles CA 90012.

The Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness and fairness of the Settlement will be held at November 18, 2026, in the Spring Street Courthouse of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring St., Los Angeles CA 90012, in Department 7. You are not required to attend the Hearing, but you are welcome to do so.

Why Am I Receiving This Notice?

Defendant’s records show that you are a Class Member and/or Aggrieved Employee, as those terms are defined above. You were sent this Class Notice because you have a right to know about the proposed Settlement and your options concerning that Settlement before the Court decides whether to finally approve the Settlement. If the Court finally approves the Settlement and then any objections and appeals are resolved, the Settlement Administrator appointed by the Court will make the payments described in this Notice. This Notice explains the Lawsuit, the Settlement, your legal rights, what benefits are available, who is eligible for them and how to get them.

What is This Case About?

Monika Duncan was an hourly-paid, non-exempt employee of Defendant. She is the Plaintiff in this case and is suing on behalf of herself and Class Members for Defendant's alleged failure to pay overtime wages; failure to pay minimum wages; failure to provide meal periods or compensation in lieu thereof; failure to provide rest periods or compensation in lieu thereof; waiting time penalties; wage statement and recordkeeping violations; failure to timely pay wages; failure to indemnify; failure to pay vacation wages; failure to pay sick leave; and unfair competition. Based on the alleged Labor Code violations above-mentioned and other alleged Labor Code violations, Plaintiff also seeks penalties under PAGA. Defendant denies all the allegations made by Plaintiff and contends that it has complied with all applicable laws.

What Does It Mean That the Case Has Settled?

The Court has made no ruling on the merits of Plaintiff's claims and has not decided if Plaintiff or Defendant is correct. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Lawsuit by negotiating an agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a settlement agreement and agreeing to ask the Court to enter judgment ending the Lawsuit, 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. The Court preliminarily approved the proposed settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine final approval.

Summary of the Settlement Terms

Plaintiff and Defendant have agreed to settle this case on behalf of themselves and Class Members and Aggrieved Employees for the Gross Settlement Amount of \$997,500.00. The Gross Settlement includes (1) Administration Costs of up to \$11,550.00; (2) a service award to Plaintiff Monika Duncan of up to \$10,000.00 for her time and effort in pursuing this case; (3) up to thirty-five percent (35%) of the Gross Settlement Amount in attorneys' fees which amounts to \$349,125.00; (4) up to \$40,000.00 in litigation costs to Class Counsel, according to proof; and (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of \$50,000.00 of the Gross Settlement Amount, sixty-five percent (65%), or \$32,500.00, of which will be paid to the LWDA and thirty-five percent (35%), or \$17,500.00, of which will be distributed to Aggrieved Employees. After deducting these sums, a total of approximately \$536,825.00 will be available for distribution to Class Members ("Net Settlement Amount"). At the Final Approval hearing, Class Counsel will ask the Court to approve the foregoing deductions from the Gross Settlement Amount.

Assuming the Court grants final approval, Defendant will fund the Gross Settlement Amount not more than 14 days after the judgment entered by the Court becomes final.

Distribution to Class Members

Class Members who do not opt out of the Settlement will receive a *pro rata* payment of the Net Settlement Amount based on any week during which a Class Member worked for Defendant for at least one day during the Class Period ("Eligible Workweeks"). Specifically, Class Members' payments will be calculated by dividing the number of Eligible Workweeks attributed to the Class Member by all Eligible Workweeks attributed to members of the Settlement Class, multiplied by the Net Settlement Amount. Otherwise stated, the formula for a Class

Member is: (Individual's Eligible Workweeks ÷ total Settlement Class Eligible Workweeks) x Net Settlement Amount. In addition, Class Members who worked during the PAGA Period (*i.e.*, Aggrieved Employees) will receive a *pro rata* share of the \$17,500.00 allocated as PAGA penalties, whether or not they opt out of the class portion of the Settlement, based on the number of pay periods worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period.

Defendant's records indicate that you worked «Class_Workweeks» Workweeks as a non-exempt, hourly-paid employee in California during the Class Period and «PAGA_Pay_Periods» Pay Periods during the PAGA Period. Based on these records, your estimated payment as a Class Member is \$«Estimated_Individual_Class_Award» and your estimated payment as an Aggrieved Employee is \$«Estimated_Individual_PAGA_Award». If you believe this information is incorrect and wish to dispute it, you must mail a dispute to the Settlement Administrator no later than October 1, 2026. Please include any documentation you have that you contend supports your dispute. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve any workweek challenges based on your submission and on input from Class Counsel and Defendant's counsel. The Administrator's decision is final. You cannot appeal or otherwise challenge its final decision.

Tax Reporting

100% of the payments for PAGA penalties to Aggrieved Employees will be allocated as penalties reported on IRS Form 1099. 20% of each Settlement Payment to Participating Class Members will be allocated as wages and reported on an IRS Form W-2, and 80% will be allocated as penalties and interest reported on IRS Form 1099. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the wage portion of all Individual Class Payments. The Administrator will report the Individual Settlement Payments, as appropriate, on IRS Forms W-2 and 1099. This notice is not intended to provide legal or tax advice on your Individual Settlement Payments.

Your check will be valid for 180 days after issuance. After 180 days, uncashed checks will be cancelled and the funds associated will be transmitted to the California Controller's Office, Unclaimed Property Fund.

Your Options Under the Settlement

Option 1 – Do Nothing and Receive Your Payment

If you do not opt out, you are automatically entitled to your Individual Class Payment (*i.e.*, your share of the Net Settlement Amount) because you are a Class Member.. You will also receive your Individual PAGA Payment if you are an Aggrieved Employee. **In other words, you do not need to take any action to receive the Individual Settlement Payment set forth above.** The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member, including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment (if any).

Effective upon entry of Judgment, the Order granting Final Approval of this Settlement, and on the date when Defendant fully funds the entire Gross Settlement Amount and funds all employer payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Class Payments, Participating Class Members will be deemed to release claims against all Released Parties as follows:

For the duration of the Class Period, 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 facts stated in the Operative Complaint. This Release specifically includes but is not limited to claims for: (a) failure to pay overtime wages, including failure to include additional remuneration when calculating overtime wages; (b) failure to provide compliant meal periods, pay

meal period premiums in lieu thereof, or failure to correctly calculate the appropriate rate of pay for meal period premiums; (c) failure to authorize and permit compliant rest periods, pay rest period premiums in lieu thereof, or failure to correctly calculate the appropriate rate of pay for rest period premiums; (d) failure to pay minimum and straight time wages; (e) failure to timely pay all earned wages and final paychecks due at time of separation of employment; (f) failure to timely pay wages during employment; (g) failure to provide complete and accurate wage statements; (h) failure to keep requisite payroll records; (i) failure to reimburse necessary business-related expenses and costs; (j) failure to pay all accrued and vested vacation; (k) failure to pay sick leave, including failure to correctly calculate the appropriate rate of pay for sick leave; and (l) all claims under California Business & Professions Code § 17200 for unfair business practices that could have been premised on the facts, claims, causes of action or legal theories described above; and (m) violation of the California Industrial Wage Orders that could have been premised on the facts, claims, causes of action or legal theories described above, as well as any potential penalties, interest or attorneys' fees associated with all of such causes of action under California law ("Released Class Claims"). The Released Class Claims shall include all claims and theories arising under California Labor Code sections 200, 201, 202, 203, 204, 204b, 210, 218, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 245-248.7, 256, 510, 512, 516, 558, 558.1, 1174, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2802, and 2804 ("Released Class Claims").

For the duration of the PAGA Period, all Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for PAGA civil penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice ("Released PAGA Claims").

"Released Parties" means Defendant, and each of its former, present and future owners, parents, and subsidiaries, and all of their current, former, and future officers, directors, members, managers, employees, consultants, principals, trustees, administrators, agents, partners, shareholders, joint venturers, agents, predecessors, successors, assigns, accountants, insurers, reinsurers, attorneys, and/or legal representatives.

Option 2 – Opt Out of the Settlement

If you do not wish to receive your Individual Class Payment or release the Released Class Claims, you may exclude yourself from the Class Settlement by submitting a written request to be excluded from the Class ("Non-Participating Class Members"). Your written request must include your name, address, email address or telephone number, and any statement that you do not wish to participate in the Settlement. You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. Sign, date, and mail your written request for exclusion to the address below.

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

To be valid, your written request for exclusion must be mailed and postmarked to the Administrator not later than October 1, 2026.

The Settlement includes the settlement of the Released PAGA Claims. An employee cannot opt out of the settlement of a PAGA claim. Thus, if the Court approves the Settlement, you will still receive your Individual PAGA Payment even if you request exclusion from the class portion of the Settlement and will be deemed to have released the Released PAGA Claims. A request for exclusion will preserve your right, if any, to individually pursue only the Released Class Claims.

Option 3 – *Submit an Objection to the Class Settlement*

If you wish to object to the Class Settlement, you may submit an objection in writing by mail, stating why you object. Your written objection must provide your name, address, signature, and a statement of the reason(s) you object to the Settlement, and any legal authority supporting your objection. Your written objection must be mailed to the Administrator no later than October 1, 2026. Please note that you cannot both object to the Class Settlement and opt out of the Class Settlement. If you exclude yourself, then your objection will be overruled. If the Court overrules your objection, you will be bound by the Class Settlement and will receive your Individual Class Payment.

Even if you do not submit a written objection, you may appear at the Final Approval Hearing and provide a verbal objection before the Court.

Final Approval Hearing

You may, if you wish, appear at the Final Approval Hearing set for November 18, 2026 at 10:00 a.m. in Department 7 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring St., Los Angeles CA 90012, and orally object to the Settlement, discuss your written objections with the Court and the Parties, or otherwise comment on the Settlement at your own expense. You may attend this hearing virtually by audio or video at <https://lacourt.org/>. You may also retain an attorney to represent you at the Hearing at your own expense. 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.

It is possible the Court will reschedule the Final Approval hearing. You should check the Administrator's website <https://ilymgroup.com/Baxalta> beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval hearing.

Additional Information

The check containing your Individual Settlement Payment 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.

This Notice of Class Action Settlement is only a summary of this case and the Settlement. For a more detailed statement of the matters involved in this case and the Settlement, you may call the Settlement Administrator at (888) 250-6810.

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

You may also refer to the pleadings, the Settlement Agreement, and other papers filed in this case, which may be inspected at the Department 7 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring St., Los Angeles CA 90012, during regular business hours of each court day. You may also obtain these documents through the Court's website at <https://lacourt.org/>.

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

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

**AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA PROPUESTO Y
FECHA PARA LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL**

Duncan et al. v. Baxalta US, Inc., et al.

(Caso No. 24STCV25058 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles,
California)

**Como empleado actual o anterior, no exento y pagado por hora de Baxalta US, Inc. en California,
tiene derecho a recibir dinero de un acuerdo de demanda colectiva.**

Lea este Aviso detenidamente. Este Aviso se relaciona con un acuerdo propuesto de un litigio de demanda colectiva. Si es Miembro del Colectivo, este aviso contiene información importante sobre su derecho a recibir un pago del fondo del Acuerdo. Se considerará que ha leído cuidadosamente y ha entendido este Aviso.

Usted ha recibido este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva porque los registros de Baxalta US, Inc., ("Demandado"), muestran que usted es un "Miembro del Colectivo" y/o "Empleado Agraviado" y, por lo tanto, tiene derecho a un pago de este Acuerdo. El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un "Acuerdo Colectivo" que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales del Colectivo que se emitirán a los Miembros del Colectivo; y (2) un "Acuerdo PAGA" que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales PAGA que se emitirán a los Empleados Agraviados. Los Miembros del Colectivo son todas las personas empleadas por el Demandado en California y clasificadas como empleados no exentos pagados por hora que trabajaron para el Demandado entre el 14 de noviembre de 2022 y el 5 de mayo de 2025 ("Período del Colectivo"). Los Empleados Agraviados son todas las personas empleadas por el Demandado en California y clasificadas como empleados no exentos pagados por hora que trabajaron para el Demandado entre el 8 de noviembre de 2023 y el 5 de mayo de 2025 ("Período PAGA").

- El acuerdo pretende resolver una demanda colectiva, *Duncan et al. v. Baxalta US, Inc.*, pendiente en el Tribunal Superior de California para el Condado de Los Ángeles, Caso Número 24STCV25058 (la "Demanda"), alegando causas de acción contra el Demandado por: (1) falta de pago de salarios por horas extras; (2) falta de pago de salarios mínimos; (3) falta al proporcionar períodos de comida; (4) falta al proporcionar períodos de descanso; (5) multas por tiempo de espera; (6) declaraciones salariales y violaciones de mantenimiento de registros; (7) falta de pago oportuno de salarios; (8) falta al indemnizar; (9) violación de la sección 227.3 del Código Laboral; (10) falta de pago de licencia por enfermedad; y (11) competencia desleal. La Demandante también solicita multas civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados del Código Laboral de California de 2004 ("PAGA") por violaciones del Código Laboral.
- El Demandado niega enérgicamente las reclamaciones en la Demanda y sostiene que cumplió plenamente con todas las leyes aplicables.
- El 8 de julio de 2026, el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles otorgó la aprobación preliminar de este Acuerdo y ordenó que todos los Miembros del Colectivo y los Empleados Agraviados fueran notificados del Acuerdo. El Tribunal no ha determinado la validez de las reclamaciones en la Demanda.
- En la Audiencia de Aprobación Final el 18 de noviembre de 2026, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados de la Demandante ("Abogados del Colectivo"). El Tribunal también decidirá si dicta 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 recibe este Aviso, tiene las siguientes opciones básicas en virtud del Acuerdo:

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO	Obtener un pago y renunciar a sus derechos legales para ejercer las reclamaciones liberadas por el Acuerdo sobre la Demanda.
EXCLUIRSE DEL ACUERDO	Excluirse del Acuerdo del Colectivo, no recibir ningún Pago Individual del Colectivo y conservar su derecho legal a presentar individualmente las reclamaciones que de otro modo serían liberadas por el Acuerdo del Colectivo. Los Empleados Agraviados no pueden optar por excluirse del Acuerdo PAGA. Si usted es un Empleado Agraviado, seguirá recibiendo su Pago Individual PAGA incluso si opta por excluirse del Acuerdo Colectivo.
OBJETAR EL ACUERDO	Si no opta por excluirse del Acuerdo Colectivo ("Miembros Participantes del Colectivo"), puede objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. Puede objetar el Acuerdo propuesto escribiendo al Administrador del Acuerdo, ILYM Group, Inc., y explicar por qué objeta el Acuerdo. Ellos enviarán sus inquietudes a un abogado, quien luego proporcionará su objeción al Tribunal. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo a pesar de su objeción, aún estará obligado por los términos del Acuerdo. Usted o su abogado también pueden dirigirse al Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Final programada para el 18 de noviembre de 2026 en el Departamento 7 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N. Spring St., Los Ángeles CA 90012.

La Audiencia de Aprobación Final sobre la adecuación, razonabilidad y equidad del Acuerdo se llevará a cabo el 18 de noviembre de 2026, en el Juzgado de Spring Street del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N. Spring St., Los Ángeles CA 90012, en el Departamento 7. No es necesario que asista a la Audiencia, pero puede hacerlo.

¿Por qué estoy recibiendo este Aviso?

Los registros del Demandado muestran que usted es un Miembro del Colectivo y/o un Empleado Agraviado, tal como se definen esos términos anteriormente. Se le envió este Aviso a la Demanda Colectiva porque usted tiene derecho a conocer el Acuerdo propuesto y sus opciones con respecto a dicho Acuerdo antes de que el Tribunal decida si lo aprueba definitivamente. Si el Tribunal finalmente aprueba el acuerdo y luego se resuelven las objeciones y apelaciones, el Administrador del Acuerdo designado por el Tribunal hará los pagos descritos en este Aviso. Este Aviso explica la Demanda, el Acuerdo, sus derechos legales, los beneficios disponibles, quién es

elegible para esos beneficios, y cómo obtenerlos.

¿De qué trata este caso?

Monika Duncan era una empleada no exenta y pagada por hora del Demandado. Ella es la Demandante en este caso y está demandando en nombre de sí misma y de los Miembros del Colectivo por la supuesta falta de pago de salarios por horas extras por parte del Demandado; falta de pago de salarios mínimos; falta al proporcionar períodos de comida o compensación en su lugar; falta al proporcionar períodos de descanso o compensación en su lugar; multas por tiempo de espera; violaciones de declaraciones salariales y mantenimiento de registros; falta de pago oportuno de salarios; falta de indemnización; falta de pago de salarios por vacaciones; falta de pago de licencia por enfermedad; y competencia desleal. Con base en las presuntas violaciones del Código Laboral mencionadas anteriormente y otras presuntas violaciones del Código Laboral, la Demandante también busca compensaciones de multas bajo PAGA. El Demandado niega todas las alegaciones hechas por la Demandante y sostiene que ha cumplido con todas las leyes aplicables.

¿Qué significa que el caso ha llegado a un acuerdo?

El Tribunal no se ha pronunciado sobre los méritos de las reclamaciones de la Demandante y no ha decidido si la Demandante o el Demandado están en lo correcto. 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 acuerdo de conciliación y acordar solicitar al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda, la Demandante y el Demandado han negociado un acuerdo propuesto que está sujeto a la aprobación final del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el acuerdo propuesto es un compromiso sobre las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna violación ni reconoce el mérito de ninguna reclamación. La Demandante y los Abogados del Colectivo creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque creen que (1) el Demandado acordó pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de la continuación del litigio; y (2) el acuerdo es en el mejor interés de los Miembros del Colectivo. El Tribunal aprobó preliminarmente el acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la aprobación final.

Resumen de los Términos del Acuerdo

La Demandante y el Demandado han acordado resolver este caso en su nombre y en el de los Miembros del Colectivo y Empleados Agraviados por el Monto Bruto del Acuerdo de \$997,500.00. El Acuerdo Bruto incluye (1) Costos de Administración de hasta \$11,550.00; (2) un premio por servicio a la Demandante Monika Duncan de hasta \$10,000.00 por su tiempo y esfuerzo al llevar de este caso; (3) hasta treinta y cinco por ciento (35%) del Monto Bruto del Acuerdo en honorarios de abogados que asciende a \$349,125.00; (4) hasta \$40,000.00 en costos de litigio a los Abogados del Colectivo, según la evidencia y (5) pago asignado a multas PAGA por la cantidad de \$50,000.00 del Monto Bruto del Acuerdo, sesenta y cinco por ciento (65%), o \$32,500.00, de los cuales se pagarán a la LWDA y treinta y cinco por ciento (35%), o \$17,500.00, de los cuales se distribuirán a los Empleados Agraviados. Después de deducir estas sumas, un total de aproximadamente no menos de \$536,825.00 estará disponible para su distribución a los Miembros del Colectivo ("Monto Neto del Acuerdo"). En la audiencia de Aprobación Final, los Abogados del Colectivo solicitarán al Tribunal que apruebe las deducciones anteriores del Monto Bruto del Acuerdo.

Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, el Demandado financiará el Acuerdo Bruto a no más de 14 días hábiles después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva.

Distribución a los Miembros del Colectivo

Los Miembros del Colectivo que no opten por excluirse del Acuerdo recibirán un pago prorrateado del Monto Neto del Acuerdo basado en cualquier semana durante la cual un Miembro del Colectivo trabajó para el Demandado durante al menos un día durante el Período del Colectivo ("Semanas Laborales Elegibles"). Específicamente, los pagos a los Miembros del Colectivo se calcularán dividiendo el número de Semanas Laborales Elegibles atribuidas al Miembro del Colectivo por todas las Semanas Laborales Elegibles atribuidas a los miembros del Acuerdo Colectivo, multiplicado por el Monto Neto del Acuerdo. En otras palabras, la fórmula para un Miembro del Colectivo es: $(\text{Semanas Laborales Individuales Elegibles} \div \text{Total Semanas Laborales Elegibles del Acuerdo Colectivo}) \times \text{Monto Neto del Acuerdo}$. Además, los Miembros del Colectivo que trabajaron durante el Período PAGA (es decir, los Empleados Agraviados) recibirán una parte prorrateada de los \$17,500.00 asignada como multas PAGA, independientemente de que opten o no por excluirse, en función del número de semanas laborales trabajadas por cada Empleado Agraviado durante el Período PAGA.

Los registros del Demandado indican que trabajó «Class_Workweeks» Semanas Laborales como empleado no exento pagado por hora en California durante el Período del Colectivo y «PAGA_Pay_Periods» Períodos de Pago durante el Período PAGA. Con base en estos registros, su pago estimado como Miembro del Colectivo sería de \$«Estimated_Individual_Class_Award» y su pago estimado como Empleado Agraviado sería de \$«Estimated_Individual_PAGA_Award». Si cree que esta información es incorrecta y desea disputarla, debe enviar una disputa al Administrador del Acuerdo a más tardar el 1 de octubre de 2026. Incluya toda la documentación que tenga que considere que respalda su disputa. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las disputas sobre la semana laboral en función de su presentación y de los aportes de los Abogados del Colectivo y los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador es final. No puede apelar o de otra manera disputar la decisión final.

Declaración de Impuestos

El 100% de los pagos por multas PAGA a los Empleados Agraviados se asignarán como multas informadas en el Formulario 1099 del IRS. El 20% de cada Pago del Acuerdo a los Miembros Participantes del Colectivo se asignará como salarios y se informará en un Formulario W-2 del IRS y el 80% se asignará como multas e intereses informados en el Formulario 1099 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude sobre la porción salarial de todos los Pagos Individuales del Colectivo. El Administrador informará los Pagos Individuales del Acuerdo, según corresponda, en los Formularios W-2 y 1099 del IRS. Este aviso no tiene como objetivo brindar asesoramiento legal o fiscal sobre sus Pagos Individuales del Acuerdo.

Su cheque será válido durante 180 días después de su emisión. Después de 180 días, los cheques no cobrados se cancelarán y los fondos asociados se transmitirán a la Oficina del Contralor de California, Fondo de Propiedad No Reclamada que se mantendrá a su nombre.

Sus opciones en virtud del Acuerdo

Opción 1 - No hacer nada y recibir su pago

Si no opta por excluirse, tiene derecho automáticamente a su Pago Individual del Colectivo (es decir, su parte del Monto Neto del Acuerdo) porque es un Miembro del Colectivo. También recibirá su Pago Individual PAGA si es un Empleado Agraviado. **En otras palabras, no es necesario que tome ninguna medida para recibir el Pago Individual del Acuerdo establecido anteriormente.** El Administrador enviará por correo un solo cheque a cada Miembro Participante del Colectivo, incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual del Colectivo y el Pago Individual PAGA (si

corresponde).

A partir de la entrada en vigencia de la Sentencia, la Orden que otorga la Aprobación Final de este Acuerdo, y en la fecha en que el Demandado financie completamente el Monto Bruto del Acuerdo y financie todos los impuestos sobre la nómina del empleador adeudados en la Parte Salarial de los Pagos Individuales del Colectivo, la Demandante, los Miembros del Colectivo y los Abogados del Colectivo liberarán las reclamaciones contra todas las Partes Liberadas de la siguiente manera:

Por la duración del Período 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 anteriores y actuales, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones alegadas o que podrían haberse alegado en función de los hechos alegados en la Demanda Operativa. Esta Liberación incluye específicamente, pero no se limita a, reclamaciones por: (a) falta de pago de salarios por horas extras, incluida la falta de inclusión de una remuneración adicional al calcular los salarios por horas extras; (b) falta al proporcionar períodos de comida conformes, falta de pago de las primas por el período de comida en su lugar, o falta de cálculo correcto de la tasa de pago adecuada para las primas de los períodos de comidas; (c) falta de autorización y permiso de períodos de descanso conformes, falta de pago de primas del período de descanso en su lugar, o falta de cálculo correcto de la tasa de pago adecuada para las primas del período de descanso; (d) falta de pago de los salarios mínimos y de tiempo completo; (e) falta de pago oportuno de todos los salarios ganados y los cheques de pago finales adeudados en el momento de la terminación del empleo; (f) falta de pago oportuno de los salarios durante el empleo; (g) falta de presentación de declaraciones salariales completas y precisas; (h) falta de mantenimiento de los registros de nómina requeridos; (i) falta de reembolso de los gastos y costos relacionados con el negocio necesarios; (j) falta de pago de todas las vacaciones acumuladas y adquiridas; (k) falta de pago de la licencia por enfermedad, incluida la falta de cálculo correcto de la tasa de pago adecuada por licencia por enfermedad; y (l) todas las reclamaciones bajo el Código de Negocios y Profesiones de California § 17200 por prácticas comerciales desleales que podrían haberse basado en los hechos, reclamaciones, causas de acción o teorías legales descritas anteriormente; y (m) violación de las Órdenes Salariales Industriales de California que podrían haberse basado en los hechos, reclamaciones, causas de acción o teorías legales descritas anteriormente, así como cualquier multa potencial, interés u honorarios de abogados asociados con todas las causas de acción bajo la ley de California ("Reclamaciones Liberadas del Colectivo"). Las Reclamaciones Liberadas del Colectivo incluirán todas las reclamaciones y teorías que surjan en virtud de las secciones 200, 201, 202, 203, 204, 204b, 210, 218, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 245-248.7, 256, 510, 512, 516, 558, 558.1, 1174, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2802 y 2804 del Código Laboral de California ("Reclamaciones Liberadas del Colectivo").

Durante el Período PAGA, se considera que todos los Empleados Agraviados liberan, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por multas PAGA que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, en base a los hechos establecidos en la Demanda Operativa y el Aviso PAGA ("Reclamaciones Liberadas PAGA").

"Partes Liberadas" significa: el Demandado y cada uno de sus propietarios, empresas matrices y subsidiarias anteriores, actuales y futuros, y todos sus funcionarios, directores, miembros, gerentes, empleados, consultores, socios, accionistas, empresas conjuntas, agentes, predecesores, sucesores, cesionarios, contadores, aseguradores, reaseguradores y/o representantes legales actuales, anteriores y futuros.

Opción 2: - *Excluirse del Acuerdo*

Si no desea recibir su Pago Individual del Colectivo o liberar las Reclamaciones Liberadas del Colectivo, puede excluirse del Acuerdo del Colectivo enviando una solicitud por escrito para ser excluido del Colectivo ("Miembros No Participantes del Colectivo"). Su solicitud debe incluir su nombre, dirección, dirección de correo electrónico o número de teléfono, y cualquier declaración que evidencie su proposición de no participar en el Acuerdo. Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona la realiza por usted, no será válida. Firme, feche y envíe por o correo postal su solicitud de exclusión a la dirección a continuación.

ILYM Group, Inc.
Apartado Postal 2031
Tustin, CA 92781

Para ser válido, su solicitud de exclusión por escrito debe enviarse por correo y con matasellos al Administrador a más tardar el 1 de octubre de 2026.

El Acuerdo propuesto incluye la liquidación de las Reclamaciones Liberadas PAGA. Un empleado no puede excluirse de la parte del acuerdo sobre una liquidación PAGA. Por lo tanto, si el Tribunal aprueba el Acuerdo, usted seguirá recibiendo su Pago Individual PAGA incluso si solicita la exclusión de la parte del colectivo del Acuerdo y se considerará que ha liberado las Reclamaciones Liberadas PAGA. Una solicitud de exclusión preservará su derecho, si lo hubiera, a perseguir individualmente solo las Reclamaciones Liberadas del Colectivo.

Opción 3 - Presentar una Objeción al Acuerdo Colectivo

Si desea oponerse al Acuerdo Colectivo, puede presentar una objeción por escrito indicando por qué está objetando. Su objeción por escrito debe proporcionar su nombre, dirección, firma y una declaración de la(s) razón(es) por las que objeta el Acuerdo, y cualquier autoridad legal que respalde su objeción. Su objeción por escrito debe enviarse por correo al Administrador a más tardar el 1 de octubre de 2026. Tenga en cuenta que no puede objetar el Acuerdo Colectivo y excluirse del Acuerdo Colectivo a la vez. Si se excluye, entonces su objeción será rechazada. Si el Tribunal anula su objeción, estará obligado por el Acuerdo Colectivo y recibirá su Pago Individual del Colectivo.

Incluso si no presenta una objeción por escrito, puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y presentar una objeción verbal ante el Tribunal.

Audiencia de Aprobación Final

Usted puede, si lo desea, comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 18 de noviembre de 2026 a las 10:00 a.m. en el Departamento 7 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N Spring St. Los Ángeles CA 90012, y objetar oralmente al Acuerdo, discutir sus objeciones por escrito con el Tribunal y las Partes, o de lo contrario comentar sobre el Acuerdo a su propio costo. Puede asistir a esta audiencia virtualmente por audio o video en <https://lacourt.org/>. También puede contratar a un abogado para que lo represente en la Audiencia a su cuenta. En la Audiencia, el juez decidirá si concederá la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados del Colectivo, a la Demandante y al Administrador.

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

Información Adicional

El cheque que contiene su Pago Individual del Acuerdo se enviará a la misma dirección que este aviso. Si cambia su dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible.

Este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva es solo un resumen de este caso y del Acuerdo. Para obtener una declaración más detallada de los asuntos involucrados en este caso y el Acuerdo, puede llamar al Administrador del Acuerdo al (888) 250-6810.

También puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en <https://ilymgroup.com/Baxalta> para obtener acceso a documentos clave en este caso, incluido el Acuerdo de Liquidación, la Orden de Otorgamiento de Aprobación Preliminar de este Acuerdo, la Orden de Otorgamiento de la Aprobación Final de este Acuerdo y la Sentencia Final.

También puede consultar los alegatos, el Acuerdo de Conciliación y otros documentos presentados en este caso, que pueden inspeccionarse en el Departamento 7 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N Spring St. Los Ángeles CA 90012, durante el horario comercial regular de cada día judicial. También puede obtener estos documentos a través del sitio web del Tribunal en <https://lacourt.org/>.

Todas las consultas de los Miembros del Colectivo respecto de este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva deben dirigirse al Administrador del Acuerdo.

POR FAVOR, NO SE PONGA EN CONTACTO CON EL SECRETARIO JUDICIAL, EL JUEZ, EL DEMANDADO NI EL ABOGADO DEL DEMANDADO PARA REALIZAR CONSULTAS.

Duncan v. Baxalta US, Inc.
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»