

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

Samara Garcia v California Physicians' Service dba Blue Shield of California, Los Angeles Superior Court
Case 24STCV00873.

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 California Physicians' Service dba Blue Shield of California (“Defendant” or “Blue Shield”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee of Defendant, Samara Garcia (“Plaintiff”), and seeks payment of (1) back wages and other relief for all individuals who are or were employed as business analysts, experienced (Level P2), in the State of California who worked for Defendant at any time from May 27, 2021 through the date of preliminary approval of the settlement (“Class Members”); and (2) penalties under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”) for all individuals who are or were employed as business analysts, experienced (Level P2), in the State of California who worked for Defendant at any time during the period of April 1, 2023, through the date of preliminary approval of the settlement (“Aggrieved Employees”).

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

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

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked «Class Workweeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA Pay Periods» pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks 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 you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff’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, if you qualify for such payments. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendant.

- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting a written and signed Request for Exclusion, notifying the Administrator that you wish to opt-out. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to individually pursue Class Period wage claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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 February 26, 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 and signed 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.
	<i>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), regardless of whether they opt-out of the Class Settlement.</i>

Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement	All Class Members who do not opt-out (“Participating Class Members”) can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court’s decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel, but every dollar paid to Class Counsel reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
Written Objections Must be Submitted by February 26, 2026	
You Can Participate in the February 25, 2026 Final Approval Hearing	The Court’s Final Approval Hearing is scheduled to take place on February 25, 2026 . You don’t have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court’s virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depends 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 February 26, 2026 . See Section 4 of this Notice.
Written Challenges Must be Submitted by February 26, 2026	

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. The Action accuses Defendant of violating the California Labor Code for failure to pay hourly and overtime wages; failure to provide legally-compliant meal and rest breaks and failure to pay premium pay for missed, late, interrupted or short meal and rest breaks; failure to maintain and furnish accurate itemized wage statements, and failure to provide timely final pay. Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Lab. Code, § 2698, et seq.) (“PAGA”) based on the same alleged violations. Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Haulk & Herrera LLP (“Class Counsel.”). Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages and contend that it complied with all applicable laws. Defendant also denies this case is appropriate for class and/or representative treatment.

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, and Defendant denies the legitimacy of Plaintiff’s claims. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired an experienced, neutral mediator, Arthur Eidelhoch, 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.

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant has agreed to pay a fair, reasonable, and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable, and adequate; authorized this Notice; and scheduled a hearing to determine Final Approval.

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

1. Defendant Will Pay \$375,000 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel’s attorneys’ fees and expenses, the Administrator’s expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement not more than 30 days after the Effective Date. The Judgment is final as of the latest of the following occurrences: (a) if no Participating Class Member objects to the Settlement, the day the Court enters Judgment; (b) if one or more Participating Class Members objects to the Settlement, the day after the deadline for filing a notice of appeal from the Judgment; or if a timely appeal from the Judgment is filed, the day after the appellate court affirms the Judgment and issues a remittitur.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to 35% of the Gross Settlement to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$7,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$7,500.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - C. Up to \$5,000.00 to Plaintiff as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class.
 - D. Up to \$37,500 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts

approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the “Net Settlement”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.

4. Taxes Owed on Payments to Class Members. 40% of each Participating Class Member’s Individual Class Payment will be allocated to settlement of wage claims (the “Wage Portion”). The Wage Portions are subject to tax withholding and will be reported on an IRS W-2 Form. The 60% of each Participating Class Member’s Individual Class Payment will be allocated to settlement of claims for interest and penalties (the “Non- Wage Portion”). The Non-Wage Portions are not subject to wage withholdings and will be reported on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiff and Defendant have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you do not cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be irrevocably lost to you because they will be paid to what is referred to as a “Cy Pres Beneficiary”. The proposed Cy Pres Beneficiary is a non-profit organization, Legal Aid At Work, located at 180 Montgomery St # 600, San Francisco, CA 94104. The Cy Pres Beneficiary is subject to court approval.

If the monies represented by your check is sent to the Controller’s Unclaimed Property Fund, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

6. 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 submit a written and signed Request for Exclusion to the Administrator notifying that you wish to opt-out, not later than **February 26, 2026**. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her/their representative 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 claims against Defendant.

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

7. 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 and Aggrieved Employees will not release any claims against Defendant.
8. 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 and Pay Periods, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator’s contact information is contained in Section 9 of this Notice.
9. Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendant have fully funded the Gross Settlement, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement..

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

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from (i) all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts alleged in this Action, or that could have been asserted under the facts set forth in the Operative Complaint arising from an individual’s time worked in the Business Analyst, Experienced (level P2) role during the Class Period, including without limitation claims for: (1) unpaid wages; (2) unpaid overtime, (3) failure to Provide Meal Periods; (4) failure to provide rest periods, (5) failure to furnish accurate itemized wage statements; (6) waiting time penalties, (7) violation of Business and Professions Code 17200. This further includes any and all other claims under California common law, the

California Labor Code, the Fair Labor Standards Act, California Industrial Welfare Commission Wage Orders, and the California Business and Professions Code alleged in or that could have been alleged under the facts, allegations and/or claims pleaded in the Action.

10. Aggrieved Employees' PAGA Release. After the Court's judgment is final, and Defendant has paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue or participate in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All PAGA 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 penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts alleged in this Action, or that could have been asserted under the facts set forth in the Operative Complaint arising from an individual's time worked in the Business Analyst, Experienced (level P2) role during the PAGA Period, including for claims that could have been ascertained in the course of the Action, including without limitation claims for: unpaid wages, liquidated damages, or overtime; failure to provide legally-compliant meal and rest breaks and failure to pay premium pay for missed, late, interrupted or short meal and rest breaks; failure to maintain and furnish accurate itemized wage statements, and failure to provide timely final pay.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$9,375 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked

during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until **February 26, 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. The Administrator's decision is final. You cannot appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

Your Individual Class Payment and Individual PAGA Payment, if any, will be paid by the Administrator within 14 days after Defendant funds the Settlement Fund, provided that the Court's Judgment has become final.

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

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 to the Administrator with your name, present address, telephone number and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Garcia v California Physicians' Service dba Blue Shield of California*, Los Angeles Superior Court Case No. 24STCV00873, and include the requested identifying information (e.g., full name, address, and email address for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **You must send your request to be excluded to the Administrator**

by February 26, 2026 (if mailed, postmarked by this date), or it will be invalid. Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the **February 25, 2026** 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 and Litigation Expenses stating the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website <https://www.ilymgroup.com/cases> or the Court's website <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees and Litigation Expenses may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is**

February 26, 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 as *Garcia v California Physicians' Service dba Blue Shield of California*, Los Angeles Superior Court Case No.

24STCV00873 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 do not have to, attend the Final Approval Hearing on **February 25, 2026 at 8:30 a.m.** in Department 51 of Los Angeles County Superior Court, located at 111 N Hill St, Los Angeles, CA 90012. 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 and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel, and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend, at your own expense). Check the Court's website for the most current information.

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

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to the ILYM Group, Inc. website at <https://www.ilymgroup.com/cases>. 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.lacourt.org/casesummary/ui/>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 24STCV00873.

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

Class Counsel:

Name of Attorney: Matthew Haulk and Jose Herrera
Email Address: mhaulk@hhemploymentlaw.com and jherrera@hhemploymentlaw.com Name of
Firm: Haulk & Herrera LLP
Mailing Address: 100 Pine Street, Suite 1250, San Francisco, CA 94111 Telephone:
(415) 745-3219

Settlement Administrator:

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

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

AVISO APROBADO POR LA CORTE DE ACUERDO DE ACCIÓN DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA DE LA AUDIENCIA PARA APROBACIÓN FINAL DE LA CORTE

Samara Garcia v California Physicians' Service hacienda Negocios como ("dba", del inglés, "doing business as") Blue Shield of California, Caso de la Corte Superior de Los Ángeles No. 24STCV00873.

La Corte Superior para el Estado de California autorizó este aviso. ¡Léalo cuidadosamente! Este no es un correo no deseado, spam, publicidad ni una solicitud por parte de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Usted puede ser elegible en recibir dinero de una acción de demanda colectiva de empleados (la "Acción") en contra de California Physicians' Service haciendo negocios como (dba) Blue Shield of California (el "Demandado" o "Blue Shield") por supuestas violaciones de salarios y pagos por hora. La Acción fue presentada por una empleada del Demandado, Samara Garcia ("la Demandante") y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para un grupo de individuos quienes son o fueron empleados como analistas de negocios experimentados (Nivel P2), en el Estado de California quienes trabajaron para el Demandado en cualquier momento entre el 27 de Mayo del 2021 hasta la fecha de aprobación preliminar del acuerdo (los "Miembros del Grupo"); y (2) penalidades bajo la Ley General de Abogados Privados (la "PAGA", por sus siglas en inglés de "Private Attorneys General Act") de California para todos los individuos quienes son o fueron empleados como analistas de negocios experimentados (Nivel P2), en el Estado de California quienes trabajaron para el Demandado en cualquier momento entre el 1 de Abril del 2023 hasta la fecha de aprobación preliminar del acuerdo (los "Empleados Agraviados").

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales del Grupo y (2) un Acuerdo bajo la PAGA que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales bajo la PAGA y pague penalidades a la Agencia de Desarrollo de Trabajo y Fuerza Laboral de California (la "LWDA", por sus siglas en inglés, Labor and Workforce Development Agency).

Basándose en los registros de el Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **su Pago Individual del Grupo se estima que es de \$«Est Individual Class Payment» y su Pago Individual bajo la PAGA se estima que es de \$«Est Individual PAGA Payment»**. El monto actual que usted pueda recibir muy probablemente será diferente y dependerá de cierto número de factores. (Si ningún monto se establece en su Pago Individual bajo la PAGA, entonces, según los registros del Demandado usted no es elegible para un Pago Individual bajo la PAGA porque usted no trabajó durante el Periodo bajo la PAGA.)

Los montos anteriores son estimados basados en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó «Class Workweeks» semanas de trabajo** durante el Periodo del Grupo y que **usted trabajó «PAGA Pay Periods» periodos de pago** durante el Periodo bajo la PAGA. Si usted cree que usted trabajó más semanas de trabajo o periodos de pago durante cualquiera de los dos periodos, usted puede presentar una impugnación para la fecha límite de respuesta. Vea la Sección 4 de este Aviso.

La Corte ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. La Corte aún no ha decidido debe otorgar o no la aprobación final. Sus derechos legales son afectados ya sea usted actúe o no actúe. Lea este Aviso cuidadosamente. Usted será considerado como que lo ha leído cuidadosamente y que lo ha entendido. En la Audiencia de Aprobación Final, la Corte decidirá si aprueba finalmente o no el Acuerdo y cuánto del Acuerdo será pagado a los abogados de la Demandante (los "Abogados del Grupo"). La Corte también decidirá si ingresa una sentencia o no que requiere que el Demandado haga los pagos bajo

el Acuerdo y requiere que los Miembros del Grupo y los Empleados Agraviados renuncien a sus derechos para pronunciar ciertos reclamos en contra del Demandado.

Si usted trabajó para el Demandado durante el Periodo del Grupo y/o el Periodo bajo la PAGA, usted tiene dos opciones básicas bajo el Acuerdo:

- (3) **Hacer Nada.** Usted no tiene que hacer algo para participar en el Acuerdo propuesto y para ser elegible para un Pago Individual del Grupo y/o un Pago Individual bajo la PAGA, si usted califica para dichos pagos. Sin embargo, como Miembro Participante del Grupo, usted renunciará su derecho de pronunciar reclamos por salarios durante el Periodo del Grupo y por reclamos de penalidades dentro del Periodo bajo la PAGA en contra del Demandado.
- (4) **Optar por Retirarse del Acuerdo Colectivo.** Usted puede excluirse a usted mismo del Acuerdo Colectivo (optar por retirarse) al presentar una Solicitud para Exclusión escrita y firmada que notifica al Administrador que usted desea optar por retirarse. Si usted opta por retirarse del Acuerdo, usted no recibirá un Pago Individual del Grupo. Usted, sin embargo, preservará su derecho de perseguir personalmente reclamos por salarios dentro del Periodo del Grupo en contra del Demandado y, si usted es un Empleado Agraviado, usted permanecerá elegible para recibir un pago individual bajo la PAGA. Usted no puede optar por retirarse de la porción bajo la PAGA del Acuerdo propuesto.

El Demandado no tomará represalias en contra de usted por cualquier acción que usted tome con relación al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO

Usted No Tiene Que Hacer Algo para Participar en el Acuerdo	Si usted no hace nada, usted será un Miembro Participante del Grupo, elegible para un Pago Individual del Grupo y un Pago Individual bajo la PAGA (de haber alguno). A cambio, usted renunciará a su derecho de pronunciar reclamos por salarios en contra del Demandado que están cubiertos por este Acuerdo (los Reclamos Exonerados).
Usted Puede Optar por Retirarse del Acuerdo Colectivo pero no del Acuerdo bajo la PAGA La Fecha Límite para Optar por Retirarse es el 26 de febrero del 2026	Si usted no quiere participar completamente en el Acuerdo propuesto, usted puede optar por retirarse del Acuerdo Colectivo al enviar al Administrador una Solicitud para Exclusión escrita y firmada. Una vez excluido, usted será un Miembro No Participante del Grupo y ya no será elegible para un Pago Individual del Grupo. Los Miembros No Participantes del Grupo no pueden objetar a ninguna porción del Acuerdo propuesto. Consulte con la Sección 6 de este Aviso. <i>Usted no puede optar por retirarse de la porción bajo la PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar los Pagos Individuales bajo la PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos para perseguir los Reclamos Exonerados (tal como se definen a continuación), sin importar si ellos optaron por retirarse del Acuerdo Colectivo.</i>

Los Miembros Participantes del Grupo Pueden Objetar al Acuerdo Colectivo pero no al Acuerdo bajo la PAGA Las Objeciones Escritas Deben Ser Presentadas para el 26 de febrero del 2026	Todos los Miembros del Grupo quienes no opten por retirarse (los “Miembros Participantes del Grupo”) pueden objetar a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión de la Corte de finalmente aprobar o no el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Grupo quienes persiguieron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable por cualquier pago a los Abogados del Grupo, pero cada dólar pagado a los Abogados del Grupo reduce el monto general pagado a los Miembros Participantes del Grupo. Usted puede objetar a los montos solicitados por los Abogados del Grupo si usted cree que no son razonables. Consulte con la Sección 7 de este Aviso.
Usted Puede Participar en la Audiencia de Aprobación Final del 25 de Febrero del 2026	La Audiencia de Aprobación Final de la Corte está programada para el 25 de Febrero del 2026 . Usted no tiene que asistir pero usted tiene el derecho de comparecer (o de contratar a un abogado para que comparezca en su nombre bajo su propio costo), en persona, por teléfono, o al usar la plataforma de asistencia virtual de la Corte. Los Miembros Participantes del Grupo pueden objetar verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte con la Sección 8 de este Aviso.
Usted Puede Impugnar el Cálculo de Sus Semanas de Trabajo/Periodos de Pago Las Impugnaciones Escritas Deben Ser Presentadas para el 26 de febrero del 2026	El monto de su Pago Individual del Grupo y el Pago bajo la PAGA (si hay alguno) depende de cuántas semanas de trabajo usted trabajó al menos un día durante el Periodo del Grupo y cuántos Periodos de Pago usted trabajó al menos un día durante el Periodo bajo la PAGA, respectivamente. El número de Semanas de Trabajo del Periodo del Grupo y el número de Periodos de Pago bajo el Periodo bajo la PAGA que usted trabajó según los registros del Demandado se establece en la primera página de este Aviso. Si usted está en desacuerdo con cualquiera de estos números, usted debe impugnarlo para el 26 de febrero del 2026 . Consulte con la Sección 4 de este Aviso.

12. ¿DE QUÉ SE TRATA LA ACCIÓN?

La Demandante es una exempleada del Demandado. La Acción acusa al Demandado de violar las leyes de trabajo de California al fallar en pagar salarios por hora y por horas extra, fallar en brindar periodos de comida y de descanso bajo ley y fallar en pagar el pago de primas por periodos de comida perdidos, tardíos, interrumpidos o acortados; fallar en mantener y presentar estados e cuentas de salarios precisos y detallados y fallar en brindar oportunamente el pago final. La Demandante también ha asegurado un reclamo por penalidades civiles bajo la Ley General de Abogados Privados (Código de Trabajo §§ 2698 y siguientes) de California (la “PAGA”). La Demandante es representado por los abogados en la Acción: Haulk & Herrera, LLP (los “Abogados del Grupo”). El Demandado niega encarecidamente el violar alguna ley o el fallar en pagar cualquier salario y contiene que ha cumplido con todas las leyes aplicables. El Demandado también niega este caso es apropiado para un tratamiento colectivo y/o representativo.

13. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA ACCIÓN HA SIDO ACORDADA O LIQUIDADA?

Hasta el momento, la Corte no ha hecho una determinación si el Demandado o la Demandante están en lo correcto en cuanto a los méritos, y el Demandado niega la legitimidad de los reclamos de la Demandante. Entre tanto, la Demandante y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral, Arthur

Eidelhoch, en un esfuerzo de resolver la Acción al negociar la finalización del caso mediante un acuerdo (liquidar el caso) en lugar de continuar el proceso de litigación costoso y que consume tiempo. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un acuerdo de arreglo extenso por escrito (el “Acuerdo”) y al aceptar al pedirle conjuntamente a la Corte que ingrese una sentencia que termine la Acción y haga cumplir el Acuerdo, la Demandante y el Demandado han negociado un Acuerdo propuesto que está sujeto a Aprobación Final de la Corte. Ambas partes están de acuerdo que el Acuerdo propuesto es un compromiso de los reclamos disputados. Al acordar en liquidar, el Demandado no admite ninguna violación ni concede a los méritos de cualquier reclamo.

La Demandante y los Abogados del Grupo creen encarecidamente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque ellos creen que: (1) el Demandado ha acordado pagar un monto justo, razonable y adecuado considerando la fuerza de los reclamos y los riesgos y las incertidumbres de una litigación continua; y (2) el Acuerdo está en los mejores intereses de los Miembros del Grupo y los Empleados Agraviados. La Corte aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. El Demandado Pagará \$375,000.00 como el Monto Bruto del Acuerdo (el Acuerdo Bruto). El Demandado ha acordado en depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador usará el Acuerdo Bruto para poder pagar los Pagos Individuales del Grupo, los Pagos Individuales bajo la PAGA, el Pago por Servicio al Representante del Grupo, los honorarios legales y gastos de los Abogados del Grupo, los gastos del Administrador, y las penalidades a ser pagadas a la Agencia de Desarrollo de Trabajo y Fuerza Laboral (la “LWDA”) de California. Asumiendo que la Corte otorgue Aprobación Final, el Demandado financiará el Acuerdo Bruto a no más tardar 30 días después de la Fecha Efectiva. La Sentencia será definitiva a partir de la última de las siguientes ocurrencias: (a) si ningún Miembro Participante del Grupo objeta al Acuerdo, el día en que la Corte ingrese la Sentencia; (b) si uno más Miembros Participantes del Grupo objetan al Acuerdo, el día después de la fecha límite para presentar una visa de apelación de la Sentencia; o si una apelación de la Sentencia se presenta a tiempo, el día después que la corte de apelaciones afirme la Sentencia y emita un remittitur.
2. Deducciones Aprobadas por la Corte del Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Final, la Demandante y/o los Abogados del Grupo le pedirán a la Corte a aprobar las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, los montos serán decididos por la Corte en la Audiencia de Aprobación Final:
 - A. Hasta 35% del Acuerdo Bruto a los Abogados del Grupo por honorarios legales y hasta \$7,000.00 por sus gastos de litigación. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin un pago.
 - B. Hasta \$7,500.00 al Administrador por sus servicios en administrar el Acuerdo.
 - C. Hasta \$10,000.00 a la Demandante como Pago por Servicio al Representante del Grupo por presentar la Acción, trabajar con los Abogados del Grupo, y representar al Grupo.
 - D. Hasta \$37,500.00 por Penalidades bajo la PAGA, distribuidos 75% al Pago bajo la PAGA a la LWDA y 25% en Pagos Individuales bajo la PAGA a los Empleados Agraviados

basándose en sus Periodos de Pago del Periodo bajo la PAGA.

Los Miembros Participantes del Grupo tienen el derecho de objetar a cualquiera de estas deducciones. La Corte considerará todas las objeciones.

3. El Acuerdo Neto Distribuido a los Miembros del Grupo. Después de realizar las deducciones anteriores por los montos aprobados por la Corte, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el “Acuerdo Neto”) al hacer los Pagos Individuales del Grupo a los Miembros Participantes del Grupo basándose en sus Semanas de Trabajo del Periodo del Grupo.
4. Los Impuestos Adeudados en los Pagos a los Miembros del Grupo. El 40% del Pago Individual del Grupo de cada Miembro Participante del grupo será distribuido a la liquidación de reclamos salariales (la “Porción Salarial”). Las Porciones Salariales están sujetas a retenciones de impuestos y serán reportadas en Formularios W-2 del IRS (del inglés “Internal Revenue Service”). El 60% del Pago Individual del Grupo de cada Miembro Participante del Grupo será distribuido a la liquidación de reclamos por intereses y penalidades (la “Porción No Salarial”). Las Porciones No Salariales no están sujetas a retenciones salariales y serán reportados en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque que la Demandante y el Demandado acordaron estas distribuciones, ninguna de las partes le está dando algún consejo en cuanto a si los Pagos son gravables o cuánto puede adeudar usted en impuestos. Usted es responsable por pagar todos los impuestos (incluyendo penalidades e intereses en impuestos atrasados) en cualquier Pago recibido del Acuerdo. Usted debe consultar con un asesor fiscal si usted tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesidad de Cobrar Prontamente los Cheques de Pago. La parte frontal de cada cheque emitido para los Pagos Individuales del Grupo y los Pagos Individuales bajo la PAGA mostrará la fecha en la que expira el cheque (la fecha de anulación). Si usted no cobra el cheque para la fecha de anulación, su cheque será cancelado automáticamente, y el dinero será pagado a lo que se refiere como el “Beneficiario Cy Pres”. El Beneficiario Cy Pres propuesto es una organización sin fines de lucro, Legal Aid At Work, ubicada en 180 Montgomery St # 600, San Francisco, CA 94104. El Beneficiario Cy Pres está sujeto a aprobación de la corte.

Si el dinero representado por su cheque se envía al Fondo de Propiedad Sin reclamar, usted debe consultar con las reglas del Fondo para instrucciones en cómo obtener su dinero.

6. Solicitudes para Exclusión del Acuerdo Colectivo (Optar por Retirarse). Usted será tratado como un Miembro Participante del Grupo, que participa plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que usted envíe una Solicitud para Exclusión escrita y firmada al Administrador que le notifique que usted desea optar por retirarse a más tardar el **26 de febrero del 2026**. La Solicitud para Exclusión debe ser una carta del Miembro del Grupo o de su representante estableciendo el nombre, dirección actual y número de teléfono del Miembro del Grupo junto con una declaración simple que establece que elige ser excluido del Acuerdo. Los Miembros Excluidos del Grupo (es decir, los Miembros No Participantes del Grupo) no recibirán Pagos Individuales del Grupo, pero preservarán sus derechos de perseguir personalmente los reclamos de salarios en contra del Demandado.

Usted no puede optar por retirarse de la porción bajo la PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Grupo quienes se excluyen a ellos mismos del Acuerdo Colectivo (los Miembros No Participantes del Grupo) permanecen elegibles para los Pagos Individuales bajo la PAGA y se

les requiere que renuncien su derecho de presentar reclamos bajo la PAGA en contra del Demandado basándose en los hechos del Periodo bajo la PAGA que se alegaron en la Acción.

7. El Acuerdo Propuesto Será Anulado si la Corte Niega la Aprobación Final. Es posible que la Corte niegue otorgar Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a ingresar una Sentencia. También es posible que la Corte ingrese una Sentencia que sea revertida en una apelación. La Demandante y el Demandado también han acordado que, en cualquiera de los casos, si el Acuerdo es anulado: el Demandado no pagará ningún dinero y los Miembros del Grupo y los Empleados Agraviados no exonerarán ningún reclamo en contra del Demandado.
8. El Administrador. La Corte ha designado a una compañía neutral, ILYM Group, Inc. (el “Administrador”) para enviar este Aviso, calcular y hacer los pagos, y procesar las Solicitudes para Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá sobre las Impugnaciones de los Miembros del Grupo sobre las Semanas de Trabajo y Periodos de Pago, enviará y reenviará por correo los cheques del acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para poder administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se contiene en la Sección 9 de este Aviso.
9. Exoneración de los Miembros Participantes del Grupo. Después de que la Sentencia sea definitiva y que el Demandado haya financiado completamente el Acuerdo Bruto, los Miembros Participantes del Grupo estarán legalmente restringidos de pronunciar cualquier reclamo exonerado bajo el Acuerdo. Esto significa que a menos que usted haya optado por retirarse al excluirse válidamente a usted mismo del Acuerdo Colectivo, usted no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de cualquier otra demanda en contra del Demandado o entidades relacionadas por salarios basándose en los hechos del Periodo del Grupo y penalidades bajo la PAGA basándose en los hechos del Periodo bajo la PAGA, tal como se alega en la Acción y se resuelve mediante este Acuerdo.

Los Miembros Participantes del Grupo estarán sujetos por la siguiente exoneración:

Todos los Miembros Participantes del Grupo, en nombre de ellos mismos y sus respectivos pasados y presentes representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, exoneran a las Partes Exoneradas de (i) todos los reclamos que fueron alegados o que razonablemente pudieron haber sido alegados basándose en los hechos alegados en la Acción, o que pudieron haber sido asegurados bajo los hechos establecidos en el Reclamo Operativo que surgen del tiempo trabajado de un individuo con el puesto de Analista de Negocios Experimentado (nivel P2) durante el Periodo del Grupo, incluyendo sin limitación reclamos por: (1) salarios sin pagar; (2) horas extra sin pagar; (3) fallar en Brindar Periodos de Comida; (4) fallar en brindar periodos de descanso; (5) fallar en presentar estados de cuentas de salarios precisos y detallados; (6) penalidades por tiempos de espera; (7) violación del Código de Negocios y Profesiones 17200. Esto además incluye cualquier y todo otro reclamo bajo la ley común de California, el Código de Trabajo de California, la Ley de Estándares Justos de Trabajo, las Órdenes de Salarios de la Comisión de Bienestar Industrial de California, y el Código de Negocios y Profesiones de California alegados en o que pudieron haber sido alegados en los hechos, alegaciones y/o reclamos presentados en la Acción.

10. Exoneración bajo la PAGA de los Empleados Agraviados. Después de que la sentencia de la Corte sea definitiva, y el Demandado haya pagado el Acuerdo Bruto (y haya pagado por separado todos los impuestos de nómina de pago por el lado del empleador), todos los Empleados Agraviados serán restringidos de pronunciar reclamos bajo la PAGA en contra del

Demandado, ya sea o no se excluyan a ellos mismos del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluyendo aquellos quienes son Miembros Participantes del Grupo y aquellos quienes optan por retirarse del Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando ni participar en cualquier otro reclamo bajo la PAGA en contra del Demandado o sus entidades relacionadas basándose en los hechos del Periodo bajo la PAGA alegados en la Acción y resueltos por este Acuerdo.

Las Exoneraciones de los Empleados Agraviados para los Miembros Participantes y No Participantes del Grupo son las siguientes:

Todos los Empleados bajo la PAGA son considerados que exoneran, en nombre de ellos mismos y sus pasados y presentes representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, a las Partes Exoneradas de todos los reclamos por penalidades bajo la PAGA que fueron alegados o que razonablemente pudieron haber sido alegados bajo los hechos establecidos en el Reclamo Operativo que surgen del tiempo trabajado de un individuo en el puesto de Analista de Negocios Experimentado (nivel P2) durante el Periodo bajo la PAGA, incluyendo reclamos que pudieron haber sido asegurados en el transcurso de la Acción, incluyendo sin limitación reclamos por: salarios sin pagar, daños liquidados u horas extra; fallar en brindar periodos de comida y de descanso bajo ley y fallar en pagar primas por periodos de comida y de descanso perdidos, tardíos, interrumpidos o acortados; fallar en mantener y presentar estados de cuentas de salarios precisos y detallados y fallar en pagar oportunamente el pago final.

15.¿CÓMO CALCULARÁ MI PAGO EL ADMINISTRADOR?

1. Los Pagos Individuales del Grupo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Grupo al (a) dividir el Monto Neto del Acuerdo por el número total de Semanas de Trabajo trabajadas por todos los Miembros Participantes del Grupo; y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas de Trabajo trabajadas por cada Miembro Participante del Grupo individual.
2. Los Pagos Individuales bajo la PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales bajo la PAGA al (a) dividir \$9,375 por el número total de Periodos de Pago bajo la PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Periodos de Pago del Periodo bajo la PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.
3. Impugnaciones de Semanas de Trabajo/Periodos de Pago. El número de Semanas de Trabajo del Grupo que usted trabajó durante el Periodo del Grupo y el número de Periodos de Pago bajo la PAGA que usted trabajó durante el Periodo bajo la PAGA, tal como se registra en los registros del Demandado, se establecen en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el **26 de febrero del 2026** para poder impugnar el número de Semanas de Trabajo y/o Periodos de Pago acreditados a usted. Usted puede presentar su impugnación al enviar una carta firmada al Administrador a través de correo, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Usted necesita respaldar su impugnación al enviar copias de los talonarios de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de Semanas de Trabajo y/o Periodos de Pago del Demandado basándose en los registros del Demandado como exacto a menos que usted envíe copias de los registros que contengan información contraria. Usted debe enviar copias en lugar de documentos originales porque los documentos no serán devueltos a usted. El

Administrador resolverá las impugnaciones de Semanas de Trabajo y/o Periodo de Pago basándose en lo que usted presente y con retroalimentación de los Abogados del Grupo (quienes abogarán en nombre de los Miembros Participantes del Grupo) y los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar o de forma similar impugnar su decisión final.

16.¿CÓMO SE ME PAGARÁ?

Su Pago Individual del Grupo y el Pago Individual bajo la PAGA, de haber alguno, será pagado por el Administrador dentro de 14 días después de que el Demandado financie el Fondo del Acuerdo, provisto que la Sentencia de la Corte se vuelva definitiva.

1. Los Miembros Participantes del Grupo. El Administrador enviará por correo de los Estados Unidos un solo cheque a cada Miembro Participante del Grupo (es decir, a cada Miembro del Grupo quien no opte por retirarse) incluyendo aquellos quienes también califiquen como Empleados Agraviados. El único cheque combinará el Pago Individual del Grupo y el Pago Individual bajo la PAGA.
2. Los Miembros No Participantes del Grupo. El Administrador enviará por correo de los Estados Unidos, un solo cheque de Pago Individual bajo la PAGA a cada Empleado Agraviado quien opte por retirarse del Acuerdo Colectivo (es decir, los Empleados Agraviados quienes son Miembros No Participantes del Grupo).

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

17.¿CÓMO PUEDO OPTAR POR RETIRARME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Presente una carta escrita y firmada al Administrador con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración sencilla de que usted no quiere participar en el Acuerdo. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como *Garcia v California Physicians' Service haciendo negocios como (dba) Blue Shield of California*, Caso de la Corte Superior de Los Ángeles No. 24STCV00873, e incluya su información de identificación (por ejemplo, nombre completo, dirección, número de teléfono y correo electrónico para propósitos de verificación). Usted debe hacer la solicitud usted mismo. No será válida si alguien más hace la solicitud por usted. **Se debe enviar al Administrador su solicitud para ser excluido para el 26 de febrero del 2026 (si es enviado por correo, post sellada para esta fecha) o la misma será inválida.** La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

18.¿CÓMO PUEDO OBJETAR AL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho de objetar al Acuerdo. Antes de decidir si va a objetar o no, usted puede desear ver lo que la Demandante y el Demandado le están pidiendo a la Corte en aprobar. Al menos 16 días hábiles antes de la Audiencia de Aprobación Final del **25 de Febrero del 2026**, los Abogados del Grupo y/o la Demandante presentarán en la Corte (1) una Moción de Aprobación Final que incluye, entre otras cosas, las razones de por qué el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción por Honorarios y Gastos de Litigación que establece el monto que los Abogados del Grupo están solicitando por honorarios legales y gastos de litigación. Tras una solicitud razonable, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos a ningún costo a usted. Usted también puede verlos en el Sitio Web del Administrador en la dirección <https://www.ilymgroup.com/cases> o el sitio web de la Corte en la dirección

Un Miembro Participante del Grupo quien esté en desacuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción para Aprobación Final, y/o Moción por Honorarios y Gastos de Litigación puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que los montos solicitados por los Abogados del Grupo son muy altos o muy bajos. **La fecha límite para enviar objeciones escritas al Administrador es el 26 de febrero del 2026.** Asegúrese de decirle al Administrador sobre lo que usted objeta, por qué está objetando, y cualquier hecho que apoye su objeción. Asegúrese de identificar la Acción como *Garcia v California Physicians' Service haciendo negocios como (dba) Blue Shield of California*, Caso de la Corte Superior de Los Ángeles No. 24STCV00873, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firmar la objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante del Grupo puede objetar (o personalmente puede retener a un abogado bajo su propio costo) al asistir a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar listo para decirle a la Corte sobre lo que usted objeta, por qué objeta y cualquier hecho que apoye su objeción. Consulte con la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para detalles en relación a la Audiencia de Aprobación Final.

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

Usted puede, pero no tiene que, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el **25 de Febrero del 2026** a las **8:30 a.m.** en el Departamento 51 de la Corte Superior del Condado de Los Ángeles, ubicada en 111 N Hill St, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si debe otorgar o no Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto será pagado a los Abogados del Grupo y al Administrador. La Corte invitará los comentarios de los objetores, de los Abogados del Grupo y los Abogados de la Defensa antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista). Revise la página web de la Corte para obtener la información más actualizada.

Es posible que la Corte re programe la Audiencia de Aprobación Final. Usted debe revisar la página web del Administrador en la dirección (www.ilymgroup.com) de antemano o contacte a los Abogados del Grupo para poder verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

20. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece que todo lo que el Demandado y la Demandante han prometido hacer bajo el Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, al Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es yendo al sitio web de ILYM Group, Inc. en la dirección <https://www.ilymgroup.com/cases>. Usted también puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Grupo o al Administrador usando la información de contacto que se enumera a continuación o consulte el sitio web de la Corte Superior al ir a la dirección (<https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>) e ingresando el Número de Caso para la Acción, Caso No. 24STCV00873.

NO LLAME POR TELÉFONO A LA CORTE SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO.

Los Abogados del Grupo:

Nombre del Abogado: Matthew Haulk y Jose Herrera

Dirección de Correo Electrónico: mhaulk@hhemploymentlaw.com y
jherrera@hhemploymentlaw.com

Nombre del Bufete: Haulk & Herrera LLP

Dirección de Correo: 100 Pine Street, Suite 1250, San Francisco, CA 94111 Teléfono:
(415) 745-3219

Administrador del Acuerdo:

Nombre de la Compañía: ILYM Group, Inc

Dirección de Correo Electrónico: claims@ilymgroup.com

Dirección de Correo: P.O. Box 2031 | Tustin, CA 92781

Teléfono: (888) 250-6810

Número de Fax: (888) 845-6185

21. ¿QUÉ SUCEDE SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si usted pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre y cuando usted solicite un reemplazo antes de la fecha de anulación que se encuentra en la cara del cheque original.

22. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, usted debe notificar inmediatamente al Administrador si usted se mudó o de forma similar cambia su dirección de correo.

Samara Garcia v California Physicians' Service dba Blue Shield of California

c/o ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

«ILYM_ID QR Code»

ILYM ID: «ilym_id» «PC»

«first_name» «last_name»

«Address_1»

«City», «State_» «Zip_Code»