

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

Lloyd v. Harv 81 USA, Inc., Case No. CU24-01869

The Superior Court for the State of California for the County of Solano 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 Harv 81 USA, Inc. (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by Maximillian Lloyd (“Plaintiff”), a former employee of Defendant. Plaintiff seeks payment of back wages and other relief for a class of hourly employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period (March 12, 2020 – May 1, 2025); and (2) civil penalties under California’s Private Attorneys General Act (“PAGA”) for a group of hourly employees (“Aggrieved Employees”) who worked for Defendant during the PAGA Period (March 1, 2023 - May 1, 2025).

The proposed Settlement is a Class and PAGA Settlement requiring Defendant to fund Individual Class Payments and Individual PAGA Payments.

Based on Defendant’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$«Est_Individual_Class_Payment» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_Individual_PAGA_Payment»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors.

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked «Class_Workweeks» workweeks** during the Class Period and that **you worked «PAGA_Pay_Periods» PAGA Pay Periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks or PAGA Pay Periods during this period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

If you worked for Defendant during the Class Period and/or the PAGA Period, you have two basic options under the Settlement:

- (1) **Do Nothing.** You don’t have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims against Defendant.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting the written Request for Exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue 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. 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 The Opt-out Deadline is April 6, 2026	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice.
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement Written Objections Must be Submitted by April 6, 2026	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the May 12, 2026 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on May 12, 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 Written Challenges Must be Submitted by April 6, 2026	The amount of your Individual Class Payment depends on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period. The number Class Period Workweeks you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with this number, you must challenge it by April 6, 2026 . See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay minimum wages and overtime for all hours worked, failing to provide compliant meal and rest periods, failing to provide accurate wage statements, failing to maintain accurate records, failing to timely pay wages during employment and upon separation of employment. Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Blake Jones of Blake Jones Law, PC ("Class Counsel.") Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws.

2. WHAT DOES IT MEAN THAT THE ACTION HAS SETTLED?

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an end to 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 \$300,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Plaintiff’s General Release Payment, Class Counsel’s attorney’s fees and expenses, LWDA PAGA Payment, and the Administrator’s expenses. Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement not more than 14 days after the Judgment entered by the Court become final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$100,000.00 (33.333% of the Gross Settlement] to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$23,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$10,000.00 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class, and releasing all wage and hour claims against Defendant.
 - C. A 10,000.00 Plaintiff’s General Release Payment to Plaintiff for his general release of all other claims, including his claim for constructive termination.
 - D. Up to \$6,550.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - E. Up to \$15,000.00 for LWDA’s portion (75%) of the PAGA Penalties.

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 and Individual PAGA Payments to Participating Class Members and Aggrieved Employees based on their Class Period Workweeks and PAGA Pay Periods.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an

allocation of 50% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 50% to penalties and interest (“Non-Wage Portion.”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. The Administrator will report the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments and Individual PAGA Payments on IRS 1099 Forms.

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

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 don’t cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name.

If the monies represented by your check are sent to the Controller’s Unclaimed Property, 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 notify the Administrator in writing, not later than **April 6, 2026**, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the **April 6, 2026** Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her 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 and hour claims against Defendant and will receive Individual PAGA Payments.
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 enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void. Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
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 Members’ Challenges over Workweeks and Aggrieved Employees’ Challenges over PAGA 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 has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts, 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 Class Period facts stated in the Operative Complaint, including all claims for failure to pay minimum wages (Lab. Code §§ 1194 and 1197.1), failure to pay overtime (Lab. Code § 510), failure to provide meal periods (Lab. Code §§ 226.7 and 512), failure to provide rest periods (Lab. Code § 226.7), failure to provide accurate wage statements (Lab. Code § 226). Except as set forth in Section E(3) of this Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

10. Aggrieved Employees' Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, all Aggrieved Employees will be barred from asserting the released 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 the Released Parties based on PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Aggrieved Employees will be bound by the following release:

All Aggrieved Employees, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release the Released Parties from all claims for PAGA penalties that were, or reasonably could have been, alleged based on facts contained in the Operative Complaint or Plaintiff's PAGA Notice, including any PAGA claims for failure to pay minimum wages (Lab. Code §§ 1194 and 1197.1), failure to pay overtime (Lab. Code § 510), failure to provide meal periods (Lab. Code §§ 226.7 and 512), failure to provide rest periods (Lab. Code § 226.7), failure to provide accurate wage statements (Lab. Code § 226), failure to maintain accurate records (Lab. Code § 1174), failure to timely pay wages during employment (Labor Code § 204); failure to timely pay wages upon separation of employment (Labor Code §§ 201-203).

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 the amount of the Aggrieved Employees' twenty-five percent (25%) share of PAGA Penalties (\$5,000.00) by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period and (b) multiplying the result by each Aggrieved Employee's PAGA Pay Periods during the PAGA Period.
3. Workweek/PAGA Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and 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 **April 6, 2026** to challenge the number of Workweeks/PAGA Pay Periods. 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/PAGA 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/PAGA Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members and Aggrieved Employees) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

a. Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn't opt-out) and/or Aggrieved Employee.

b. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Lloyd v. Harv 81 USA, Inc.*, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must be sent your request to be excluded by April 6, 2026, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the **May 12, 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, Litigation Expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website (www.ilymgroup.com) or the Court's website (<https://solano.courts.ca.gov/>).

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is April 6, 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 (*Lloyd v. Harv 81 USA, Inc*) and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9

of this Notice has the Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on **May 12, 2026 at 9:00 a.m.** in Department 3 of the Solano Superior Court, located at the Old Solano Courthouse, 580 Texas St., Fairfield, CA 94533. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend).

It's 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 Administrator's website at www.ilymgroup.com. 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://portal.solano.courts.ca.gov>) registering, and entering the Case Number for the Action, Case No. CU-24-01869.

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

Class Counsel:

Name of Attorney: Blake Jones

Email Address: blake@blakejones.law

Name of Firm: Blake Jones Law, PC

Mailing Address: 355 South Grand Avenue Suite 2450, Los Angeles, CA 90071

Telephone: (323) 576-3221

Settlement Administrator:

Name of Company: **ILYM Group, Inc.**

Email Address: claims@ilymgroup.com

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

Telephone: **(888) 250-6810**

Fax Number: **(888) 845-6185**

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

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

void, you should consult the Unclaimed Property Fund for instructions on how to retrieve the funds.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA APROBADO POR EL TRIBUNAL Y FECHA DE AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL

Lloyd vs. Harv 81 USA, Inc., caso no. CU24-01869

El Tribunal Superior del Estado de California por el Condado de Solano autorizó este Aviso. ¡Léalo detenidamente! No es correo basura, spam, publicidad, ni una solicitud de un abogado. Usted no está siendo demandado/a.

Usted podría ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") contra Harv 81 USA, Inc. ("Demandado") por presuntas violaciones salariales y de horario. La Demanda fue interpuesta por Maximillian Lloyd ("Demandante"), ex empleado del Demandado. El Demandante solicita el pago de salarios atrasados y otras compensaciones para un grupo de empleados por hora ("Miembros del Grupo") que trabajaron para el Demandado durante el Período de la Demanda (del 12 de marzo de 2020 al 1 de mayo de 2025); y (2) sanciones civiles bajo la Ley General de Fiscales Privados de California ("PAGA") para un grupo de empleados por hora ("Empleados Agraviados") que trabajaron para el Demandado durante el Período PAGA (del 1 de marzo de 2023 al 1 de mayo de 2025).

El Acuerdo Propuesto es un Acuerdo Colectivo y de PAGA, que obliga al Demandado a financiar los Pagos Individuales del Acuerdo y los Pagos Individuales de PAGA.

Con base en los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **su Pago Individual del Acuerdo se estima en \$«Est_Individual_Class_Payment» (menos la retención), y que su Pago Individual PAGA es de \$«Est_Individual_PAGA_Payment»**. El monto real que reciba probablemente variará y dependerá de diversos factores.

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado, que muestran que **usted trabajó «Class_Workweeks» semanas de trabajo** durante el Período de la Demanda Colectiva, y **usted trabajó «PAGA_Pay_Periods» Períodos de Pago PAGA** durante dicho Período. Si considera que trabajó más semanas de trabajo o Períodos de Pago PAGA durante este lapso, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo Propuesto y este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final. Sus derechos legales se verán afectados, independientemente de si actúa o no. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que usted lo ha leído y comprendido cabalmente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del mismo se pagará al Demandante y a sus abogados ("Abogados de la Demanda"). El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo a los Miembros del Grupo, y que los Empleados Agraviados renuncien a su derecho a presentar ciertas reclamaciones contra el Demandado.

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

- (1) **Hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo Propuesto y ser elegible para un Pago Individual del Acuerdo y/o un Pago Individual de PAGA. Sin embargo, como Miembro Participante del Acuerdo, usted renunciará a su derecho a presentar Reclamaciones salariales del Período de la Demanda contra el Demandado.
- (2) **Excluirse del Acuerdo Colectivo.** Usted puede excluirse del Acuerdo Colectivo (no participar) presentando una Solicitud de Exclusión por escrito o notificando al Administrador por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual del Acuerdo. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período de la Demanda contra el

Demandado y, si usted es un Empleado Agraviado, seguirá teniendo derecho a un Pago Individual de PAGA. No puede optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo Propuesto.

El Demandado no tomará represalias contra usted por cualquier acción que tome con respecto al Acuerdo Propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO

<p>No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo</p>	<p>Si no hace nada, será Miembro Participante del Acuerdo Colectivo y tendrá derecho a un Pago Individual del Acuerdo. A cambio, usted renunciará a su derecho a presentar las reclamaciones salariales contempladas en este Acuerdo contra el Demandado (Reclamaciones Exoneradas).</p>
<p>Usted puede optar por excluirse del Acuerdo Colectivo La fecha límite para excluirse es el 6 de abril de 2026</p>	<p>Si no desea participar plenamente en el Acuerdo Propuesto, puede optar por excluirse del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido/a, usted será un Miembro No Participante del Acuerdo y ya no podrá recibir un Pago Individual del Acuerdo. Los Miembros No Participantes del Grupo no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso.</p>
<p>Los Miembros Participantes del Acuerdo pueden objetar el Acuerdo Colectivo Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 6 de abril de 2026</p>	<p>Todos los Miembros del Grupo que no se excluyan («Miembros Participantes del Acuerdo») pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo Propuesto. La decisión del Tribunal sobre la aprobación final del Acuerdo incluirá la determinación del monto que se pagará a los Abogados de la Demanda y al Demandante, quienes interpusieron la Demanda en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Demanda, ni al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados de la Demanda y al Demandante reduce el monto total pagado a los Miembros Participantes del Grupo. Usted puede oponerse a los montos solicitados por los Abogados de la Demanda o el Demandante si los considera irrazonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.</p>
<p>Usted puede participar en la Audiencia de Aprobación Final el 12 de mayo de 2026</p>	<p>La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 12 de mayo de 2026. No es obligatorio asistir, pero usted tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado de su propio bolsillo para que le represente), en persona, por teléfono o a través de la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes del Grupo pueden objetar verbalmente el Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de este Aviso.</p>
<p>Usted puede impugnar los cálculos de sus Semanas de Trabajo Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 6 de abril de 2026</p>	<p>El monto de su Pago Individual del Acuerdo depende de cuántas semanas de trabajo laboró al menos un día durante el Período de la Demanda. El número de semanas de trabajo del Período de la Demanda que usted laboró, según los registros del Demandado, se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con esta cifra, debe impugnarla antes del 6 de abril de 2026. Consulte la Sección 4 de este Aviso.</p>

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

El Demandante es un ex empleado del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar el salario mínimo, ni las horas extras por todas las horas trabajadas, no proporcionar períodos de alimentación y descanso que cumplan con las normas, no presentar comprobantes de pago precisos, no mantener registros precisos, no pagar los salarios a tiempo durante el empleo y al finalizar la relación laboral. El Demandante está representado en la Demanda por los abogados Blake Jones de Blake Jones Law, PC («Abogados de la Demanda»). El Demandado niega rotundamente haber violado alguna ley o no haber pagado salarios, y afirma haber cumplido con todas las leyes aplicables.

2. ¿QUÉ QUIERE DECIR QUE LA DEMANDA SE HA RESUELTO?

Hasta la fecha, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo del asunto. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador neutral y experimentado para intentar resolver la Demanda mediante la negociación de un acuerdo para poner fin al caso (resolución del caso) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito (el "Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y lo ejecute, el Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes acuerdan que la propuesta del Acuerdo constituye un compromiso sobre las reclamaciones en disputa. Al aceptar su resolución, el Demandado no admite ninguna violación, ni admite el mérito de ninguna reclamación

El Demandante y los Abogados de la Demanda creen firmemente que el Acuerdo es una buena oferta para usted porque consideran que: (1) el Demandado ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada, considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo beneficia a los Miembros del Grupo y a los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo Propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó esta Notificación y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. El Demandado pagará \$300.000,00 como Monto Bruto del Acuerdo (Monto Bruto). El Demandado ha acordado depositar el Monto Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Monto Bruto para realizar los Pagos Individuales del Acuerdo, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago por Servicios al Representante de la Demanda, el Pago de Exoneración General del Demandante, los honorarios y gastos de los Abogados de la Demanda, el Pago de PAGA de LWDA y los gastos del Administrador. Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, el Demandado financiará el Monto Bruto en un plazo máximo de 14 días a partir de la fecha en que la Sentencia dictada por el Tribunal sea firme. La Sentencia será firme en la fecha en que el Tribunal dicte Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes del Grupo se oponen a la propuesta de Acuerdo o si la Sentencia es apelada.
2. Deducciones del Monto Bruto aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados de la Demanda solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Monto Bruto, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:
 - A. Hasta \$100.000,00 (33,333% del Monto Bruto] para los Abogados de la Demanda por honorarios profesionales y hasta \$23.000,00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de la Demanda han trabajado y han incurrido en gastos en la Demanda sin recibir pago alguno.

- B. Hasta \$10.000,00 al Demandante como Adjudicación por Representación por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de la Demanda y representar al Grupo, y exonerar todas las reclamaciones de salario y horas contra el Demandado
- C. Un Pago de Exoneración General del Demandante por \$10.000,00 para el Demandante por su exoneración general de todas las demás reclamaciones, incluyendo su reclamación por despido forzado.
- D. Hasta \$6.550,00 para el Administrador por sus servicios de administración del Acuerdo.
- E. Hasta \$15.000,00 para la porción de la LWDA (75%) de las Multas de PAGA.

Los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

3. Monto Neto distribuido entre los Miembros del Grupo. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Monto Bruto (el “Monto Neto”) realizando Pagos Individuales del Acuerdo y Pagos Individuales de PAGA a los Miembros Participantes del Grupo y a los Empleados Agraviados en función de sus Semanas de Trabajo del Período de la Demanda y los Períodos de Pago de PAGA.
4. Impuestos adeudados por los pagos a los Miembros del Grupo. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe la asignación del 50 % de cada Pago Individual del Acuerdo a salarios gravables («Parte Salarial») y del 50 % a multas e intereses («Parte No Salarial»). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. El Administrador declarará las Partes No Salariales de los Pagos Individuales del Acuerdo y de los Pagos Individuales PAGA en los formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le ofrece a usted asesoramiento sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos, ni sobre su posible deuda tributaria. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas e intereses sobre los impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido del Acuerdo Propuesto. Consulte con un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesidad de cobrar prontamente los cheques del pago. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales del Acuerdo y Pagos Individuales de PAGA mostrará la fecha de vencimiento (fecha de caducidad). Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Bienes No Reclamados del Contralor de California en su nombre.

Si el dinero representado por su cheque se envía a la Propiedad No Reclamada del Contralor, debe consultar las reglas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (exclusiones). Se le considerará Miembro Participante del Grupo, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que usted notifique al Administrador por escrito, a más tardar el **6 de abril de 2026**, su deseo de excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la fecha límite de respuesta del **6 de abril de 2026**. La Solicitud de Exclusión debe consistir en una carta del Miembro del Grupo o su representante, que incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple en la que opte por ser excluido/a del Acuerdo. Los Miembros Excluidos del Grupo (es decir, los Miembros No Participantes del Grupo) no recibirán Pagos Individuales del Acuerdo, pero conservarán su derecho a interponer personalmente reclamaciones salariales y de horarios contra el Demandado, y recibirán Pagos Individuales PAGA

7. El Acuerdo Propuesto será nulo si el Tribunal niega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal niegue la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo. El Demandado no pagará ninguna cantidad y los Miembros del Grupo no renunciarán a ninguna reclamación contra el Demandado.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, ILYM Group, Inc. (el "Administrador"), para enviar este Aviso, calcular y realizar los pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también resolverá las impugnaciones de los Miembros del Grupo sobre las Semanas de Trabajo y las impugnaciones de los Empleados Agraviados sobre los Períodos de Pago de PAGA, enviará y reenviará los cheques del acuerdo y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.
9. Exoneración de los Miembros Participantes del Grupo. Una vez que la Sentencia sea firme y el Demandado haya financiado completamente el Monto Bruto y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes del Grupo tendrán prohibido legalmente presentar ninguna de las reclamaciones exoneradas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted se haya excluido válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de la Demanda, según se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

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

Todos los Miembros Participantes del Grupo, en nombre de ellos mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, exoneran a las Partes Exoneradas de (i) todos los reclamos que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos del Período de la Demanda establecidos en la Demanda Operativa, incluidos todos los reclamos por falta de pago de salarios mínimos (secciones 1194 y 1197.1 del Código Laboral), falta de pago de horas extras (sección 510 del Código Laboral), no proporcionar períodos de alimentación (secciones 226.7 y 512 del Código Laboral), no proporcionar períodos de descanso (sección 226.7 del Código Laboral), no proporcionar declaraciones de salario precisas (sección 226 del Código Laboral). Salvo lo establecido en la Sección E(3) de este Acuerdo, los Miembros Participantes del Grupo no renuncian a ningún otro reclamo, incluidos los reclamos por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral o reclamos basados en hechos que ocurran fuera del Período de la Demanda.

10. Exoneración de los Empleados Agraviados. Una vez que la Sentencia sea firme y el Demandado haya financiado completamente el Monto Bruto y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, todos los Empleados Agraviados tendrán prohibido presentar las reclamaciones PAGA exoneradas contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los Miembros Participantes del Grupo y aquellos que opten por excluirse del Acuerdo del Grupo, no podrán demandar, continuar demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra el Demandado o las Partes Exoneradas con base en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo

Los Empleados Agraviados estarán sujetos a la siguiente exoneración:

Todos los Empleados Agraviados, en nombre de ellos mismos y de sus respectivos

representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, exoneran a las Partes Exoneradas de todos los reclamos por sanciones de PAGA que fueron, o razonablemente podrían haber sido, alegados con base en hechos contenidos en la Demanda Operativa o el Aviso PAGA del Demandante, incluyendo cualquier reclamo de PAGA por falta de pago de salarios mínimos (secciones 1194 y 1197.1 del Código Laboral), falta de pago de horas extras (sección 510 del Código Laboral), no proporcionar períodos de alimentación (secciones 226.7 y 512 del Código Laboral), no proporcionar períodos de descanso (sección 226.7 del Código Laboral), no proporcionar declaraciones de salario precisas (sección 226 del Código Laboral), no mantener registros precisos (sección 1174 del Código Laboral), no pagar puntualmente los salarios durante el empleo (sección 204 del Código Laboral); no pagar oportunamente los salarios al finalizar la relación laboral (secciones 201-203 del Código Laboral).

4. **¿CÓMO CALCULARÁ MI PAGO EL ADMINISTRADOR?**

1. Pagos Individuales del Acuerdo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Acuerdo (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo por el número total de Semanas de Trabajo laboradas por todos los Miembros Participantes del Grupo, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas de Trabajo laboradas por cada Miembro Participante del Grupo individualmente.
2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo el monto del veinticinco por ciento (25 %) de las Sanciones de PAGA de los Empleados Agraviados (\$5.000,00) por el número total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados durante el Período de PAGA y (b) multiplicando el resultado por los Períodos de Pago de PAGA de cada Empleado Agraviado durante el Período de PAGA.
3. Impugnación de las Semanas de Trabajo y/o de los Períodos de Pago de PAGA. El número de Semanas de Trabajo del Grupo que usted laboró durante el Período de la Demanda y los Períodos de Pago PAGA que usted laboró durante dicho Período, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el **6 de abril de 2026** para impugnar el número de Semanas de Trabajo y/o Períodos de Pago de PAGA. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su impugnación enviando copias de recibos de sueldo u otros registros. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de las Semanas de Trabajo y/o los Períodos de Pago de PAGA realizado por el Demandado, con base en sus registros, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Le recomendamos enviar copias en lugar de los originales, ya que no le devolveremos los documentos. El Administrador resolverá las impugnaciones de las Semanas de Trabajo y/o los Períodos de Pago de PAGA basándose en su presentación y en las aportaciones de los Abogados de la Demanda (quienes defenderán a los Miembros Participantes del Grupo y a los Empleados Agraviados) y del Abogado del Demandado. La decisión del Administrador es inapelable. No podrá apelar ni impugnar su decisión final.

5. **¿CÓMO ME PAGARÁN?**

- a. Miembros Participantes del Grupo. El Administrador enviará, por correo postal de los EE. UU., un solo cheque a cada Miembro Participante del Grupo (es decir, cada Miembro del Grupo que no se excluya) y/o Empleado Agraviado.
- b. Miembros No Participantes del Grupo. El Administrador enviará, por correo postal de los EE. UU., un único cheque con el Pago Individual de PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el

Acuerdo Colectivo (es decir, cada Miembro No Participante del Grupo).

Su cheque se enviará a la misma dirección que este Aviso. Si cambia de dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO ME EXCLUYO DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador le excluirá basándose en cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como *Lloyd v. Harv 81 USA, Inc.* e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para fines de verificación). Debe presentar la solicitud usted mismo/a. Si otra persona la presenta por usted, ésta no será válida. **Su solicitud de exclusión debe enviarse al Administrador antes del 6 de abril de 2026; de lo contrario, no será válida.** La Sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO OBJETO EL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si lo objeta, puede que usted quiera consultar qué solicitan el Demandante y el Demandado que el Tribunal apruebe. Al menos 16 días hábiles antes de la Audiencia de Aprobación Final el **12 de mayo de 2026**, los Abogados de la Demanda y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación por Servicios, que indique (i) el monto que solicitan los Abogados de la Demanda por concepto de honorarios profesionales y gastos de litigio; y (ii) el monto que solicita el Demandante como Adjudicación por Servicios de Representación del Grupo. Si lo solicita razonablemente, los Abogados de la Demanda (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador (www.ilymgroup.com) o en el sitio web del Tribunal (<https://solano.courts.ca.gov/>).

Un Miembro Participante del Grupo que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación por Servicios podrá objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que los montos solicitados por los Abogados de la Demanda o el Demandante son demasiado altos o demasiado bajos. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 6 de abril de 2026.** Asegúrese de indicar al Administrador a qué se opone, por qué lo hace y cualquier hecho que sustente su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda (*Lloyd v. Harv 81 USA, Inc.*) e incluir 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 contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante del Grupo puede presentar objeciones (o contratar personalmente a un abogado de su propio bolsillo para que presente objeciones) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicar al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que sustente su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener información específica sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Puede, pero no necesita asistir a la Audiencia de Aprobación Final el **12 de mayo de 2026** a las **9:00 a. m.** en el Departamento 3 del Tribunal Superior de Solano, ubicado en el Antiguo Palacio de Justicia de Solano,

580 Texas St., Fairfield, CA 94533. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Final del Acuerdo y qué parte del Monto Bruto se pagará a los Abogados de la Demanda, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados de la Demanda y a los Abogados Defensores a presentar sus comentarios antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado).

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar el sitio web del Administrador (www.ilymgroup.com) con antelación o contactar a los Abogados de la Demanda para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO OBTENGO MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y el Demandante se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo Propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web del Administrador: www.ilymgroup.com. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Demanda o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior (<https://portal.solano.courts.ca.gov>), registrarse e ingresar el número de caso de la Demanda, CU-24-01869.

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

Abogados de la Demanda:

Nombre del abogado: Blake Jones

Correo electrónico: blake@blakejones.law

Nombre del bufete: Blake Jones Law, PC

Dirección postal: 355 South Grand Avenue Suite 2450, Los Ángeles, CA 90071

Teléfono: (323) 576-3221

Administrador del Acuerdo:

Nombre de la compañía: **ILYM Group, Inc.**

Correo electrónico: claims@ilymgroup.com

Dirección postal: **Apartado postal 2031 | Tustin, CA 92781**

Teléfono: **(888) 250-6810**

Fax: **(888) 845-6185**

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

Si pierde o extravía su cheque del Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre y cuando usted lo solicite antes de la fecha de anulación indicada en el anverso del cheque original. Si su cheque ya está anulado, consulte con el Fondo de Bienes No Reclamados para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, usted debe notificar inmediatamente al Administrador si se muda o cambia su dirección postal.

Lloyd v. Harv 81 USA, Inc.

c/o ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

«ILYM_ID

QR Code»

ILYM ID: «ilym_id» «PC»

«first_name» «last_name»

«Address_1»

«City», «state» «Zip_Code»