

WORKWEEK/PAGA PAY PERIOD DISPUTE FORM

Superior Court of The State of California For The County of Orange
Tojyia Green v. Magnum Management Corporation, Case No. 30-2022-01276962-CU-OE-CXC

Indicate Name/Address Changes, if any:
«First_Name» «Last_Name» _____
«Address_1» _____
«City», «State» «Zip_Code» _____

The amount of your estimated Settlement Award is based upon the number of eligible Class Workweeks you worked between August 24, 2018 and September 22, 2024 and eligible PAGA Pay Periods you worked between August 19, 2021 and September 22, 2024. “Workweek” means any week during which a Class Member worked for Defendants for at least one day, during the Class Period. “PAGA Pay Period” means any Pay Period during which an Aggrieved Employee worked for Defendants for at least one day during the PAGA Period. The number of Class Work weeks and PAGA Pay Periods applicable to your claim are set forth below.

YOUR ELIGIBLE CLASS WORKWEEKS/ PAGA PAY PERIODS

Defendants’ records indicate that you worked «Class_WorkWeeks» Class Workweeks between August 24, 2018 and September 22, 2024 and «PAGA_PayPeriods» PAGA Pay Periods between August 19, 2021 through September 22, 2024.

YOUR ESTIMATED SETTLEMENT AWARD AND DISPUTE PROCEDURE

Under the terms of the Class Action Settlement, you are entitled to receive an Individual Class Payment in the approximate estimated amount of \$«Estimated_Individual_Class_Award», minus all applicable payroll and tax deductions, after the Court approves the Settlement and it goes into effect. This process may take six months or more. You will receive a Form W-2 reflecting the payment to you. Your Settlement Share reflected on this Notice is only an estimate. The exact amount of the payment could vary, up or down. You are also entitled to receive an Individual PAGA Payment in the approximate estimated amount of \$«Estimated_Individual_PAGA_Award».

If you wish to dispute the number of Class Workweeks or PAGA Pay Periods credited to you, or anything else about your employment status, you must complete and return this form by indicating what you believe is incorrect on the blank lines below and return it on or before September 29, 2025 to the Administrator by email, fax, or regular U.S. Mail with proof of the submission date (such as a postmark or delivery service date stamp). You may use this Workweek/PAGA Pay Period Dispute form for this purpose. You must also send any documents or other information that you contend supports your belief that the information set forth above is incorrect. The Administrator will resolve any dispute based upon Defendants’ records and any information you provide. Please be advised that the information on this Workweek/ PAGA Pay Period Dispute Form is presumed to be correct unless the documents you submit are company records from Defendants.

UNLESS YOU ARE FILING A DISPUTE REGARDING THE NUMBER OF WORKWEEKS OR PAGA PAY PERIODS, RECEIPT OF A SETTLEMENT PAYMENT, OR YOUR EMPLOYMENT STATUS, YOU DO NOT NEED TO TAKE ANY ACTION

FORMULARIO DE OBJECCIÓN AL NÚMERO DE SEMANAS LABORALES Y/O PERÍODOS DE PAGO CUBIERTOS POR LA LEY DE ABOGADOS PRIVADOS DE CALIFORNIA (PAGA)

Tribunal Superior del Estado de California para el Condado de Orange
Tojyia Green v. Magnum Management Corporation, Caso No. 30-2022-01276962-CU-OE-CXC

Indique cualquier cambio de nombre/dirección, si los hubiera:

«First_Name» «Last_Name» _____
«Address_1» _____
«City», «State» «Zip_Code» _____

El monto estimado de su pago se calcula en función del número de Semanas Laborales Clase elegibles que usted trabajó entre el 24 de agosto de 2018 y el 22 de septiembre de 2024, así como de los Períodos de Pago PAGA elegibles que trabajó entre el 19 de agosto de 2021 y el 22 de septiembre de 2024. Se entiende por “Semana Laboral” cualquier semana en la que un Miembro de la Demanda Colectiva haya trabajado al menos un día para los Demandados dentro del Período cubierto por la Demanda Colectiva. Por su parte, se define “Período de Pago bajo la PAGA” como cualquier período de pago durante el cual un Empleado Agraviado haya trabajado al menos un día para los Demandados dentro del Período cubierto por la PAGA. El número de Semanas Laborales Clase y Períodos de Pago bajo la PAGA correspondientes a su caso, sobre los cuales puede basar una objeción, se indica a continuación.

SUS SEMANAS DE TRABAJO CLASE/PERÍODOS DE PAGO PAGA ELEGIBLES

Los registros de los Demandados indican que usted trabajó un total de «Class_WorkWeeks» Semanas Laborales Clase entre el 24 de agosto de 2018 y el 22 de septiembre de 2024, así como «PAGA_PayPeriods» Períodos de Pago PAGA bajo la PAGA entre el 19 de agosto de 2021 y el 22 de septiembre de 2024.

SU PAGO ESTIMADO DEL ACUERDO Y PROCEDIMIENTO DE OBJECCIÓN

Según los términos del Acuerdo de Demanda Colectiva, usted tiene derecho a recibir un Pago Individual de la Demanda Colectiva por un monto estimado aproximado de \$«Estimated_Individual_Class_Award», menos las deducciones fiscales y de nómina aplicables, una vez que el Tribunal apruebe el Acuerdo y este entre en vigor. Este proceso podría tardar seis meses o más. Posteriormente, recibirá un Formulario W-2 que reflejará el monto pagado en concepto de salario. Tenga en cuenta que la porción del Acuerdo indicada en esta notificación representa únicamente una estimación; el monto final de su pago puede variar, ya sea al alza o a la baja. Asimismo, usted tiene derecho a recibir un Pago Individual bajo la PAGA por un monto estimado aproximado de \$«Estimated_Individual_PAGA_Award».

Si desea objetar el número de Semanas Laborales Clase o Períodos de Pago PAGA que se le han acreditado, o cualquier otro aspecto relacionado con su historial laboral, deberá completar y devolver este formulario, indicando en las líneas en blanco a continuación aquello que considera incorrecto. Esta objeción debe ser enviada a más tardar el 29 de septiembre de 2025 al Administrador, ya sea por correo electrónico, fax o correo postal regular de los Estados Unidos, acompañado de una prueba de la fecha de envío (como un matasellos o sello de recepción del servicio de mensajería). Puede utilizar este Formulario de Objeción al Número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago cubiertos por la PAGA para tal propósito. Asimismo, debe adjuntar cualquier documento o información adicional que respalde su objeción y que, en su opinión, demuestre que los datos proporcionados anteriormente son incorrectos. El Administrador resolverá cualquier disputa basándose en los registros de los Demandados y en la información que usted proporcione. Tenga en cuenta que se presumirá como correcta la información contenida en este formulario, a menos que los documentos que usted presente correspondan a registros oficiales de la empresa de los Demandados.

A MENOS QUE ESTÉ PRESENTANDO UNA OBJECCIÓN RELACIONADA CON EL NÚMERO DE SEMANAS LABORALES, LOS PERÍODOS DE PAGO BAJO LA PAGA, EL MONTO DE SU PAGO CONFORME AL ACUERDO O SU ESTADO LABORAL, NO NECESITA TOMAR NINGUNA MEDIDA ADICIONAL.

ELECTION NOT TO PARTICIPATE IN SETTLEMENT FORM

**IF YOU WANT TO BE INCLUDED IN THIS CLASS ACTION SETTLEMENT AND BE ELIGIBLE FOR A SHARE OF THE SETTLEMENT PROCEEDS,
DO NOT FILL OUT THIS FORM.**

IF YOU DO NOT WANT TO BE INCLUDED IN THE SETTLEMENT, YOU MUST COMPLETE AND SIGN THIS DOCUMENT AND MAIL IT TO THE ADDRESS BELOW, EMAILED, FAXED, OR POSTMARKED NOT LATER THAN SEPTEMBER 29, 2025:

Green v. Magnum Management Corporation Class Action Administrator
c/o ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781

I declare as follows: I have received notice of the proposed settlement in this action and I wish to be excluded from the class and *not* to participate in the proposed settlement. I understand this means that I will not be bound by the Settlement and also will not share in the settlement proceeds. I understand that exclusion from the Class Settlement will not result in exclusion from the PAGA portion of the Settlement. If I am an Aggrieved Employee under the Settlement, I will still receive an Individual PAGA Payment.

(Typed or Printed Name)

(Address)

(City, State, Zip Code)

(Telephone Number, Including Area Code)

(Identification Number)

I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California that the foregoing is true and correct and was executed on _____.

Dated: _____
(Signature)

FORMULARIO DE ELECCIÓN DE NO PARTICIPAR EN EL ACUERDO

SI DESEA SER INCLUIDO EN ESTE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y SER ELEGIBLE PARA RECIBIR UNA PARTE DE LOS INGRESOS DEL ACUERDO, NO COMPLETE ESTE FORMULARIO.

SI NO DESEA FORMAR PARTE DEL ACUERDO, DEBE COMPLETAR Y FIRMAR ESTE DOCUMENTO, Y ENVIARLO POR CORREO POSTAL, CORREO ELECTRÓNICO O FAX A LA DIRECCIÓN INDICADA A CONTINUACIÓN. SU ENVÍO DEBE TENER MATASELLOS O REGISTRO DE TRANSMISIÓN DE MÁXIMO EL 29 DE SEPTIEMBRE DE 2025:

Green v. Magnum Management Corporation Administrador de Demandas Colectivas
c/o ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781

Declaro lo siguiente: He recibido la notificación del acuerdo propuesto en esta demanda y deseo ser excluido del colectivo de demandantes, por lo que no participaré en el acuerdo propuesto. Entiendo que, al hacerlo, no estaré legalmente obligado por los términos del Acuerdo de la Demanda Colectiva y que no recibiré ninguna parte de los ingresos derivados de dicha parte del acuerdo. Asimismo, comprendo que esta exclusión **no** aplica a la porción del acuerdo correspondiente a la Ley de Abogados Privados de California (PAGA). Si soy considerado un Empleado Agraviado conforme a los términos del Acuerdo, seguiré siendo elegible para recibir un Pago Individual bajo la PAGA.

(Nombre en letra imprenta)

(Dirección)

(Ciudad, estado, código postal)

(Teléfono con código de área)

(Número de identificación)

Declaro bajo pena de perjurio conforme a las leyes del Estado de California que lo anterior es verdadero y correcto, y que fue firmado el día _____.

Fecha: _____

(Firma)

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

(Tojyia Green v. Magnum Management Corporation; Case No. 30-2022-01276962-CU-OE-CXC)

***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 Magnum Management Corporation and Cedar Fair, L.P. (“Defendants¹”) for alleged violations of California’s labor laws. The Action was filed by Defendants’ former employee Tojyia Green (“Plaintiff”) and seeks payment of (1) wages and other relief for a class of all persons employed by Defendants in California as a Picnic CaterOps or Hotel Banquet employee and classified as hourly and non-exempt who worked for Defendants during the Class Period of August 24, 2018 to September 22, 2024 (“Class Members”); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all persons employed by Defendants in California as a Picnic CaterOps or Hotel Banquet employee and classified as hourly and non-exempt who worked for Defendants during the PAGA Period of August 19, 2021 to September 22, 2024 (“Aggrieved Employees”).

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

Based on Defendants’ records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$«Estimated_Individual_Class_Award» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Estimated_Individual_PAGA_Award»**. The estimated dollar value of a Workweek is \$28.53 and a PAGA Pay Period is \$1.05. 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 Defendants’ records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period. The individual payments amounts will vary. However, the average Individual Class Payment to a Class Member is estimated to be \$760.09. The average Individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is estimated to be \$9.24.

The above estimates are based on Defendants’ records showing that **you worked «Class_WorkWeeks» Workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_PayPeriods» 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. The Court has determined only that there is sufficient evidence to suggest that the proposed settlement might be fair, adequate, and reasonable, and that any final determination of those issues will be made at the Final Approval Hearing. 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

¹ The term “Defendants” in this document includes Six Flags Entertainment Corporation, as successor by merger to Cedar Fair L.P.

judgment that requires Defendants to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendants.

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

(1) **Do Nothing.** You don't have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendants.

(2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting a 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 claims for California labor law violations against Defendants, and, if you are an Aggrieved Employee, you remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

Defendants 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

<p>You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement</p>	<p>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 claims against Defendants that are covered by this Settlement (Released Claims).</p>
<p>You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement</p> <p>The Opt-out Deadline is September 29, 2025</p>	<p>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. You can use the enclosed Election Not To Participate In Settlement form for this purpose. 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.</p> <p>You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendants must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).</p>
<p>Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement</p> <p>Written Objections Must be Submitted by September 29, 2025</p>	<p>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.</p>

<p>You Can Participate in the November 21, 2025 Final Approval Hearing</p>	<p>The Court’s Final Approval Hearing is scheduled to take place on November 21, 2025. You don’t have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court’s virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing whether or not they submitted a written objection. See Section 8 of this Notice.</p>
<p>You Can Challenge the Calculation of Your Workweek / Pay Periods</p> <p>Written Challenges Must be Submitted by September 29, 2025</p>	<p>The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many Workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA Pay Periods you worked according to Defendants’ records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by September 29, 2025. See Section 4 of this Notice. You can use the enclosed Workweeks/PAGA Pay Periods Dispute form for this purpose.</p>

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendants. The Action accuses Defendants of violating California labor laws by failure to pay wages, provide meal periods, authorize and permit rest periods, indemnify for business expenses, issue proper wage statements, timely pay wages, and related violations of the Labor Code. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the PAGA (Labor Code section 2698 and sections that follow) (“PAGA”). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: David Glenn Spivak of The Spivak Law Firm and Walter L. Haines of United Employees Law Group (“Class Counsel.”)

Defendants strongly deny violating any laws or failing to pay any wages and contend they complied with all applicable laws.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendants or Plaintiff are correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendants hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement (“Agreement”) and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendants 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, Defendants do 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) Defendants have 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?

A. Gross Settlement Amount. Defendants Will Pay \$900,000.00 as the Gross Settlement Amount. Defendants have agreed to deposit the Gross Settlement Amount into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement Amount to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel’s attorney’s fees and expenses,

the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendants will fund the Gross Settlement not more than 14 days after the Judgment entered by the Court becomes 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.

B. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:

1. Attorney Fees and Costs. Up to \$300,000.00 (33 and 1/3% of the Gross Settlement to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$25,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.

2. Class Representative Service Payment. Up to \$15,000.00 as a Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.

3. Administration Expenses. Up to \$12,500.00 to the Administrator for services administering the Settlement.

4. PAGA Penalties. Up to \$20,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Pay Periods.

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

Based on an initial review of their records from the beginning of the Class Period to September 22, 2024, Defendants estimated there are 449 Class Members who collectively worked a total of 16,863 Workweeks. The Parties agreed that if the Workweeks as of the date the Court approves the settlement exceeds 16,863 by more than 10%, then either, at the option of Defendants, (1) the Gross Settlement Amount (including the Class Counsel Fees Payment) will increase by a pro-rata dollar value equal to the number of Workweeks in excess of 18,549 Workweeks (the 10% escalation limit) or (2) the Class Period End Date will be the date the actual number of Workweeks exceeds 16,863 by 10% (i.e., the number of Workweeks increases above 18,549.) In the event Defendants elect the former, for example, if the actual number of Workweeks is determined to be 11% higher than 16,863 (i.e., the number of Workweeks increases to 18,718), the Gross Settlement Amount shall be increased by 1%.

Based on further review of the records after the Court preliminarily approved the proposed Settlement, it was determined that there are 694 Class Members (as defined in the Settlement Agreement) who worked a total of 18,490 Workweeks. Defendants chose to shorten the Class Period End Date. Therefore, the Class and PAGA Period End Dates are September 22, 2024.

C. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement Amount (the "Net Settlement Amount") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.

D. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendants are asking the Court to approve an allocation of 33.33% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 66.67% to interest and penalties (“Non-Wage Portion.”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendants will separately pay employer payroll taxes they owe on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiff and Defendants 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.

E. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don’t cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller’s Unclaimed Property Fund (https://www.sco.ca.gov/search_upd.html) in your name.

If the monies represented by your check are sent to the Controller’s Unclaimed Property Fund, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money. You can contact the Unclaimed Property Fund at (800) 992-4647.

F. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than September 29, 2025, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to email, fax, or mail a written and signed Request for Exclusion by the September 29, 2025 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. You may use the enclosed Election Not To Participate In Settlement form for this purpose. 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 Defendants.

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 Defendants based on the PAGA Period facts alleged in the Action. In addition, Plaintiff releases Defendants from civil penalties they may owe to the Aggrieved Employees.

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

H. Administrator. The Court has appointed a neutral company, ILYM Group, Inc. (the “Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator’s contact information is contained in Section 9 of this Notice.

I. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendants have 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 Defendants or their officers, directors, employees, and agents for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from all claims stated in the Operative Complaint and those based solely upon the facts alleged in the Operative Complaint. Except as set forth in Section 6.3 of the Settlement Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

J. The PAGA Release. After the Court's judgment is final, and Defendants have paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendants, whether or not they exclude themselves from the Settlement and Plaintiff releases all claims for civil penalties that could have been sought by the Labor Commissioner for the violations identified in Plaintiff's pre-filing letter to the LWDA. 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 Defendants or their related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement. Plaintiff does not release the claim for wages or damages of any Aggrieved Employee unless such Aggrieved Employee is a Participating Class Member.

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

All Participating and Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties, from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

A. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.

B. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$5,000.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.

C. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendants' records, are stated in the first page of this Notice. You have until September 29, 2025 to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator by email, fax or regular U.S. mail. You can use the enclosed Dispute form for this purpose. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by submitting copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendants' calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendants' 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 Defendants' 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) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.

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

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?

Email, fax, or mail 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. You may use the enclosed Election Not To Participate In Settlement form for this purpose. 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 *Tojyia Green vs. Magnum Management Corporation*, Case No. 30-2022-01276962-CU-OE-CXC, 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. You should send your Request for Exclusion to the Administrator by email, fax, or regular U.S. mail. **The Administrator must be sent your request to be excluded by September 29, 2025, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information. If you are an Aggrieved Employee, you will still receive an Individual PAGA Payment.

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 Defendants are asking the Court to approve. At least 16 days before the 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 Payment. 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 and the Settlement Agreement on the Administrator's Website <https://ilymgroup.com/magnummanagement> or the Court's website <https://www.occourts.org/>.

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 September 29, 2025.** 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, *Tojyia Green vs. Magnum Management Corporation*, case no. 30-2022-01276962-CU-OE-CXC, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendants and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information. You should send your objection to the Administrator by email, fax, or regular U.S. mail.

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 November 21, 2025 at 9:00 a.m. in Department CX-101 of the Orange County Superior Court, located at Civil Complex Center, 751 W Santa Ana Bl., Santa Ana, CA 92701. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually by Zoom (<https://acikiosk.azurewebsites.us/?dept=CX101>). Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website <https://ilymgroup.com/magnummanagement> 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 Defendants 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 (657) 622-6878. 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.occourts.org/>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 30-2022-01276962-CU-OE-CXC. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Civil Complex Center by calling (657) 622-6878.

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

Class Counsel:

Name of Attorney: David Glenn Spivak
Email Address: david@spivaklaw.com
Name of Firm: The Spivak Law Firm
Mailing Address: 8605 Santa Monica Bl
PMB 42554
West Hollywood, CA 90069
Telephone: (213) 725-9094

Administrator:

Name of Company: ILYM Group, Inc.
Email Address: info@ilymgroup.com
Mailing Address: P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781
Telephone: (888) 250-6810
Fax 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 (https://www.sco.ca.gov/search_upd.html) for instructions on how to retrieve the funds. You can contact the Unclaimed Property Fund at (800) 992-4647.

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.

NOTIFICACIÓN APROBADO POR EL TRIBUNAL DE UN ACUERDO EN UNA DEMANDA COLECTIVA Y FECHA DE AUDIENCIA PARA SU APROBACIÓN FINAL DEL TRIBUNAL

(Tojyia Green contra Magnum Management Corporation; Caso No. 30-2022-01276962-CU-OE-CXC)

El Tribunal Superior del Estado de California ha autorizado el envío de esta notificación. Por favor, léala detenidamente.

Este documento no constituye correo no deseado, publicidad, ni una solicitud por parte de ningún abogado. Usted no está siendo demandado.

Usted podría tener derecho a recibir una compensación monetaria como parte de una demanda colectiva presentada por empleados (en adelante, la “Demanda”) contra Magnum Management Corporation y Cedar Fair, L.P. (en adelante, los “Demandados”²), por presuntas infracciones a las leyes laborales del estado de California. La Demanda fue interpuesta por Tojyia Green (en adelante, la “Demandante”), exempleada de los Demandados, y busca obtener: (1) el pago de salarios y otras compensaciones a favor de un grupo colectivo compuesto por todas las personas que trabajaron para los Demandados en California, entre el 24 de agosto de 2018 y el 22 de septiembre de 2024, desempeñándose como empleados por hora y no exentos en funciones de banquetes u operaciones de catering (Picnic CaterOps) en hoteles (en adelante, los “Miembros de la Demanda Colectiva”); y (2) la imposición de sanciones conforme a la Ley de Abogados Privados de California (“PAGA”, por sus siglas en inglés), en beneficio de todas las personas que trabajaron para los Demandados en California, entre el 19 de agosto de 2021 y el 22 de septiembre de 2024, también como empleados por hora y no exentos en funciones de banquetes u operaciones de catering en hoteles (en adelante, los “Empleados Agraviados”).

El Acuerdo propuesto contempla dos componentes principales: (1) un Acuerdo relacionado con la Demanda Colectiva, mediante el cual los Demandados se comprometen a financiar los Pagos Individuales correspondientes a los Miembros de la Demanda Colectiva; y (2) un Acuerdo en virtud de la PAGA, que obliga a los Demandados a financiar los Pagos Individuales correspondientes a los Empleados Agraviados, así como a pagar las multas correspondientes a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés).

Con base en los registros proporcionados por los Demandados y en las suposiciones actuales de las Partes, se estima que su **Pago Individual en virtud de la Demanda Colectiva ascenderá a \$«Estimated_Individual_Class_Award» (menos las deducciones correspondientes), mientras que su Pago Individual conforme a la PAGA se calcula en \$«Estimated_Individual_PAGA_Award»**. El valor estimado en dólares por cada semana laboral es de \$28.53, y cada período de pago bajo la PAGA equivale a \$1.05. No obstante, es probable que el monto final que usted reciba difiera de estas estimaciones, ya que dependerá de diversos factores. En caso de que no se haya asignado un monto para su Pago Individual bajo la PAGA, ello indica que, según los registros de los Demandados, usted no reúne los requisitos para recibir dicho pago bajo el Acuerdo, debido a que no trabajó durante el período cubierto por la PAGA. Los montos de los pagos individuales variarán entre los beneficiarios. Sin embargo, se estima que el Pago Individual promedio en virtud de la Demanda Colectiva para un Miembro de la Demanda Colectiva será de aproximadamente \$760.09, mientras que el Pago Individual promedio bajo la PAGA para un Empleado Agraviado será de aproximadamente \$9.24.

Las estimaciones anteriores se basan en los registros proporcionados por los Demandados, los cuales indican que **usted laboró «Class_WorkWeeks» semanas** durante el Período cubierto por la Demanda Colectiva y **«PAGA_PayPeriods» períodos de pago** durante el Período cubierto por la PAGA. Si usted considera que trabajó un mayor número de semanas laborales o períodos de pago en cualquiera de dichos períodos, tiene la

² El término "Demandados" en este documento incluye a Six Flags Entertainment Corporation, como sucesor por fusión de Cedar Fair L.P.

posibilidad de presentar una objeción antes de la fecha límite establecida. Para obtener más información sobre cómo presentar una objeción, consulte la Sección 4 de esta Notificación.

El Tribunal ya ha otorgado una aprobación preliminar al Acuerdo propuesto y ha autorizado la emisión de esta Notificación. No obstante, aún no ha tomado una decisión definitiva sobre la aprobación final del Acuerdo. Hasta el momento, el Tribunal únicamente ha determinado que existen fundamentos suficientes para considerar que el Acuerdo podría ser justo, adecuado y razonable. La decisión final sobre estos aspectos se tomará durante la Audiencia de Aprobación Final. Sus derechos legales podrían verse afectados, tanto si decide actuar como si no lo hace. Le exhortamos a leer detenidamente esta Notificación, ya que se presumirá que ha sido leída y comprendida en su totalidad. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal evaluará si otorga la aprobación definitiva al Acuerdo y determinará el monto que se asignará del mismo al Demandante y a los abogados del Demandante (los “Abogados de la Demanda Colectiva”). Asimismo, el Tribunal decidirá si emite una resolución que obligue a los Demandados a efectuar los pagos establecidos en el Acuerdo y que exija a los Miembros de la Demanda Colectiva y a los Empleados Agraviados renunciar a sus derechos para presentar determinadas reclamaciones contra los Demandados.

Si usted trabajó para los Demandados durante el Período cubierto por la Demanda Colectiva y/o el Período cubierto por la PAGA, dispone de dos opciones fundamentales conforme al Acuerdo:

(3) **No tomar ninguna acción.** No es necesario realizar ninguna acción para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para recibir un Pago Individual correspondiente a la Demanda Colectiva y/o un Pago Individual bajo la PAGA. No obstante, si se convierte en Miembro Participante de la Demanda Colectiva, renunciará a su derecho de presentar reclamaciones relacionadas con salarios correspondientes al Período cubierto por la Demanda Colectiva, así como a su derecho de reclamar multas correspondientes al Período cubierto por la PAGA, en ambos casos contra los Demandados.

(4) **Excluirse voluntariamente del Acuerdo relativo a la Demanda Colectiva.** Usted puede optar por quedar excluido del Acuerdo en la Demanda Colectiva enviando una Solicitud de Exclusión por escrito o notificando por escrito al Administrador. Si decide no participar en esta parte del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual correspondiente a la Demanda Colectiva. Sin embargo, conservará el derecho de presentar por su cuenta reclamaciones colectivas por presuntas violaciones a la legislación laboral de California contra los Demandados y, si reúne los requisitos como Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para recibir un Pago Individual bajo la PAGA. Tenga en cuenta que no es posible excluirse únicamente de la parte del Acuerdo relacionada con la PAGA.

Los Demandados no tomarán represalias en su contra, independientemente de la decisión que usted tome en relación con el Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No es necesario que realice ninguna acción para participar en el Acuerdo.	Si no hace nada, será considerado automáticamente un Miembro Participante de la Demanda Colectiva, con derecho a recibir un Pago Individual correspondiente a la Demanda Colectiva y, si corresponde, un Pago Individual bajo la PAGA. A cambio, usted renunciará a su derecho de presentar reclamaciones contra los Demandados que estén comprendidas dentro del alcance de este Acuerdo (las “Reclamaciones Exoneradas”).
Usted puede optar por no participar en el Acuerdo relacionado con la Demanda Colectiva, pero	Si decide no participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse de la Demanda Colectiva enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Para ello, puede utilizar el formulario de Exclusión del Acuerdo que se adjunta a esta Notificación. Al hacerlo, será considerado un Miembro No

<p>no puede excluirse de la parte del Acuerdo correspondiente a la PAGA.</p> <p>La fecha límite para presentar una exclusión es el 29 de septiembre de 2025.</p>	<p>Participante de la Demanda Colectiva y perderá la elegibilidad para recibir un Pago Individual derivado de dicha parte del Acuerdo. Tenga en cuenta que los Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva no pueden presentar objeciones respecto a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Para más información, consulte la Sección 6 de esta Notificación.</p> <p>No es posible excluirse de la parte del Acuerdo relativa a la PAGA. Los Demandados están obligados a realizar los Pagos Individuales bajo la PAGA a todos los Empleados Agraviados, y dichos empleados deberán, a su vez, renunciar a sus derechos de presentar las Reclamaciones Exoneradas (según se definen más adelante).</p>
<p>Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva pueden presentar objeciones al Acuerdo en relación con la Demanda Colectiva, pero no pueden objetar la parte del Acuerdo correspondiente a la PAGA.</p> <p>Las objeciones por escrito deben presentarse a más tardar el 29 de septiembre de 2025.</p>	<p>Todos los Miembros de la Demanda Colectiva que no hayan optado por excluirse (es decir, los “Miembros Participantes de la Demanda Colectiva”) tienen derecho a objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión final del Tribunal sobre la aprobación del Acuerdo incluirá una determinación sobre los montos que se pagarán a los Abogados de la Demanda Colectiva y a la Demandante que presentó la acción legal en nombre del Colectivo. Usted no será personalmente responsable de pagar honorarios a los Abogados de la Demanda Colectiva ni compensación a la Demandante. No obstante, cualquier monto asignado a estos conceptos disminuirá proporcionalmente los fondos disponibles para distribuir entre los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva. Si considera que los montos solicitados por los Abogados de la Demanda Colectiva o por la Demandante no son razonables, puede presentar una objeción al respecto. Para más información, consulte la Sección 7 de esta Notificación.</p>
<p>Usted tiene derecho a participar en la Audiencia de Aprobación Final, programada para el 21 de noviembre de 2025.</p>	<p>Usted tiene derecho a participar en la Audiencia de Aprobación Final, programada por el Tribunal para el 21 de noviembre de 2025. No está obligado a asistir, pero puede hacerlo si así lo desea. También puede contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, a su propio costo. La comparecencia puede realizarse en persona, por teléfono o a través de la plataforma virtual del Tribunal. Durante esta audiencia, los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva podrán presentar objeciones verbales al Acuerdo relacionado con la Demanda Colectiva, independientemente de si presentaron o no una objeción por escrito con anterioridad. Para más información, consulte la Sección 8 de esta Notificación.</p>
<p>Usted tiene derecho a objetar el cálculo del número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le han atribuido.</p> <p>Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 29 de septiembre de 2025.</p>	<p>El monto de su Pago Individual correspondiente a la Demanda Colectiva y, si corresponde, el Pago bajo la PAGA, se calcula en función de la cantidad de Semanas Laborales en las que trabajó al menos un día durante el Período cubierto por la Demanda Colectiva, así como del número de Períodos de Pago en los que trabajó al menos un día durante el Período cubierto por la PAGA. La cantidad atribuida de Semanas Laborales y Períodos de Pago, conforme a los registros de los Demandados, se encuentra indicada en la primera página de esta Notificación. Si usted no está de acuerdo con alguno de estos números, debe presentar una objeción antes del 29 de septiembre de 2025. Para más información, consulte la Sección 4 de esta Notificación. Puede utilizar el formulario de Objeción de Semanas Laborales/Períodos de Pago bajo la PAGA que se adjunta para presentar su objeción.</p>

12. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

La Demandante es una exempleada de los Demandados. La Demanda alega que los Demandados incurrieron en múltiples violaciones a las leyes laborales del estado de California, incluyendo el impago de salarios, la omisión de proporcionar períodos de comida, la falta de autorización y concesión de períodos de descanso, el incumplimiento en la indemnización de gastos laborales, la emisión de comprobantes de pago inadecuados, el retraso en el pago oportuno de salarios y otras infracciones relacionadas con el Código Laboral. Con base en estas mismas alegaciones, la Demandante también ha presentado una reclamación por sanciones civiles conforme a la Ley de Abogados Privados de California (PAGA, por sus siglas en inglés), contemplada en la Sección 2698 y siguientes del Código Laboral. La Demandante está representada en este proceso por los abogados David Glenn Spivak, del bufete The Spivak Law Firm, y Walter L. Haines, de United Employees Law Group (colectivamente, los “Abogados de la Demanda Colectiva”).

Por su parte, los Demandados rechazan categóricamente haber violado alguna disposición legal o haber omitido el pago de salarios, y sostienen que cumplieron con todas las leyes laborales aplicables.

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

Hasta la fecha, el Tribunal no ha determinado si los Demandados o la Demandante tienen razón respecto al fondo del caso. No obstante, en lugar de continuar con un litigio largo y costoso, la Demandante y los Demandados acordaron intentar resolver la Demanda mediante un proceso de mediación conducido por un tercero neutral con experiencia en este tipo de controversias. Dichas negociaciones resultaron exitosas. Como resultado, ambas partes firmaron un Acuerdo de Conciliación por escrito (el “Acuerdo”) y acordaron solicitar conjuntamente al Tribunal que emita una sentencia para poner fin a la Demanda y hacer exigible el contenido del Acuerdo. Este Acuerdo, que aún requiere la Aprobación Final del Tribunal, constituye una resolución negociada de reclamaciones controvertidas. Al aceptar este acuerdo, los Demandados no admiten haber cometido ninguna violación ni reconocen la validez de las reclamaciones formuladas en su contra.

Tanto la Demandante como los Abogados de la Demanda Colectiva consideran firmemente que el Acuerdo representa un resultado favorable para usted, ya que: (1) los Demandados han accedido a pagar una suma que consideran justa, razonable y adecuada, en vista de la solidez de las reclamaciones y los riesgos inherentes a continuar con el litigio; y (2) el Acuerdo está en el mejor interés tanto de los Miembros de la Demanda Colectiva como de los Empleados Agraviados. El Tribunal ha otorgado una aprobación preliminar al Acuerdo, considerándolo justo, razonable y adecuado; ha autorizado esta Notificación y ha programado una audiencia para decidir si otorga la Aprobación Final.

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

C. Monto Bruto del Acuerdo. Los Demandados pagarán un total de \$900,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo. Esta suma será depositada por los Demandados en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Monto Acuerdo Bruto para distribuir los siguientes conceptos: los Pagos Individuales a los Miembros de la Demanda Colectiva, los Pagos Individuales bajo la PAGA, el Pago por Servicio de Representación a la Demandante, los honorarios y gastos de los Abogados de la Demanda Colectiva, los costos administrativos, y las multas que deben ser pagadas a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés). En caso de que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, los Demandados deberán financiar el Acuerdo Bruto dentro de los 14 días siguientes a la fecha en que la Sentencia dictada por el Tribunal adquiere carácter definitivo. Dicha Sentencia será considerada definitiva en la fecha en que el Tribunal la emita, salvo que se presenten objeciones por parte de los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva o que la resolución sea objeto de apelación; en tales casos, el fallo será definitivo en una fecha posterior.

D. Deducciones aprobadas por el tribunal del Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Final, la Demandante y/o los Abogados de la Demanda Colectiva solicitarán al Tribunal la aprobación de las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto. Los montos específicos serán determinados por el Tribunal en dicha audiencia:

5. Honorarios y costos de abogados. Se solicitará hasta \$300,000.00 (equivalente al 33 1/3 % del Acuerdo Bruto) en concepto de honorarios para los Abogados de la Demanda Colectiva, además de hasta \$25,000.00 para cubrir los gastos de litigio incurridos. Hasta la fecha, los Abogados de la Demanda Colectiva han representado el caso e incurrido en costos sin haber recibido compensación alguna.

6. Pago por Servicio de Representación de la Demanda Colectiva. Se solicitará hasta \$15,000.00 como compensación para la Demandante, en reconocimiento por haber iniciado la Demanda, colaborar con los Abogados de la Demanda Colectiva y representar los intereses del colectivo. Este pago será el único monto adicional que recibirá la Demandante, además de su propio Pago Individual bajo la Demanda Colectiva y cualquier monto correspondiente bajo la PAGA.

7. Gastos de administración. Se solicitará hasta \$12,500.00 para el Administrador del Acuerdo por los servicios prestados en la implementación y supervisión del proceso de conciliación.

8. Sanciones bajo la PAGA. Se destinarán hasta \$20,000.00 al pago de sanciones conforme a la PAGA, de los cuales el 75 % será asignado a la LWDA, y el 25 % restante se distribuirá en pagos individuales entre los Empleados Agraviados, en proporción al número de períodos de pago que hayan trabajado durante el Período cubierto por la PAGA.

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

Con base en una revisión inicial de los registros laborales desde el inicio del Período cubierto por la Demanda Colectiva hasta el 22 de septiembre de 2024, los Demandados estiman que existen 449 Miembros de la Demanda Colectiva que, en conjunto, trabajaron un total de 16,863 semanas laborales. Las partes acordaron que si el número total de semanas laborales, al momento de la aprobación final por parte del Tribunal, supera en más del 10 % esta cantidad (es decir, excede las 18,549 semanas), los Demandados podrán, a su elección: (1) Incrementar el Monto Bruto del Acuerdo (incluyendo los honorarios de los Abogados de la Demanda Colectiva) en una cantidad proporcional equivalente al número de semanas laborales que excedan el límite de aumento del 10 %; o (2) Establecer como fecha de finalización del Período cubierto por la Demanda Colectiva aquella en que se alcance el umbral del 10 % de incremento (es decir, cuando las semanas laborales superen las 18,549). Por ejemplo, si se determina que el número real de semanas laborales representa un aumento del 11 % sobre las 16,863 semanas estimadas (equivalente a 18,718 semanas laborales), el Monto Bruto del Acuerdo aumentaría en un 1 %.

Con base en una revisión adicional de los registros después de que el Tribunal aprobara preliminarmente el Acuerdo de Liquidación propuesto, se determinó que hay 694 Miembros de la Clase (tal como se define en el Acuerdo de Liquidación) que trabajaron un total de 18,490 Semanas Laborales. Los demandados decidieron acortar la Fecha de Fin del Período de Clase. Por lo tanto, las Fechas de Fin del Período de Clase y PAGA son el 22 de septiembre de 2024.

K. Distribución del Acuerdo Neto a los Miembros de la Demanda Colectiva. Una vez realizadas las deducciones previamente descritas, en los montos que el Tribunal apruebe, el Administrador procederá a distribuir el saldo restante del Acuerdo Bruto (el “Monto Neto del Acuerdo”). Este Monto Neto del Acuerdo se utilizará para efectuar los Pagos Individuales correspondientes a los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva. Dichos pagos se calcularán en proporción al número de Semanas Laborales que cada Miembro haya trabajado durante el Período cubierto por la Demanda Colectiva

L. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros de la Demanda Colectiva. La Demandante y los Demandados solicitarán al Tribunal que apruebe una asignación fiscal conforme a la cual el 33.33 % de cada Pago Individual de la Demanda Colectiva se clasifique como salario sujeto a impuestos (la “Porción Salarial”) y el 66.67 % restante se considere como intereses y multas (la “Porción No Salarial”). La Porción Salarial estará sujeta a las retenciones legales correspondientes y será reportada en los formularios W-2 del Servicio de Impuestos Internos (IRS). Los Demandados asumirán por separado el pago de los impuestos sobre la nómina que les corresponda como empleadores respecto a dicha porción. Los Pagos Individuales bajo la PAGA serán tratados como multas y no como salarios para fines fiscales. El Administrador reportará tanto los Pagos Individuales bajo la PAGA como las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva en los formularios 1099 del IRS.

Aunque la Demandante y los Demandados han acordado esta clasificación fiscal, ninguna de las partes le proporciona asesoramiento tributario sobre si estos Pagos están sujetos a impuestos o sobre la cantidad que usted podría deber. Usted será responsable de pagar todos los impuestos aplicables (incluidas multas e intereses por impuestos atrasados) relacionados con cualquier monto que reciba del Acuerdo propuesto. Se recomienda consultar con un asesor fiscal si tiene preguntas sobre las implicaciones tributarias de los pagos derivados de este Acuerdo.

M. Necesidad de cobrar los cheques de pago con prontitud. Cada cheque emitido como parte de los Pagos Individuales de la Demanda Colectiva y los Pagos Individuales bajo la PAGA incluirá en el anverso la fecha de vencimiento correspondiente (también conocida como fecha de nulidad). Si usted no cobra su cheque antes de esa fecha, el mismo será automáticamente cancelado. En tal caso, los fondos representados por el cheque serán transferidos al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor del Estado de California (https://www.sco.ca.gov/search_upd.html), a su nombre.

Si su dinero ha sido remitido a dicho Fondo, deberá consultar las normas aplicables para conocer el procedimiento necesario para recuperarlo. Para obtener asistencia, puede comunicarse con el Fondo de Propiedad No Reclamada al teléfono (800) 992-4647.

N. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo en la Demanda Colectiva (Exclusión Voluntaria). Usted será considerado un Miembro Participante de la Demanda Colectiva, y participará plenamente en el Acuerdo correspondiente, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el 29 de septiembre de 2025, su decisión de no participar. La forma más sencilla de hacerlo es enviar una Solicitud de Exclusión escrita y firmada por correo electrónico, fax o correo postal antes del 29 de septiembre de 2025. Esta Solicitud de Exclusión debe consistir en una carta escrita por usted o por su representante, en la que se incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono, y una declaración clara e inequívoca indicando su decisión de ser excluido del Acuerdo. Puede utilizar el formulario titulado “Elección de No Participar en el Acuerdo” que se adjunta a esta Notificación para tal fin. Los individuos que presenten una Solicitud de Exclusión válida serán considerados Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva. Estos Miembros No Participantes no recibirán ningún Pago Individual correspondiente a la Demanda Colectiva; sin embargo, conservarán el derecho a presentar, por su cuenta, reclamaciones relacionadas con salarios y horas trabajadas en contra de los Demandados.

Tenga en cuenta que no es posible excluirse de la parte del Acuerdo relacionada con la PAGA. Incluso si usted se excluye de la Demanda Colectiva, seguirá siendo elegible para recibir un Pago Individual bajo la PAGA, pero también deberá renunciar a cualquier derecho de presentar reclamaciones relacionadas con la PAGA contra los Demandados, en lo que respecta a los hechos ocurridos durante el Período cubierto por la PAGA alegados en la Demanda. Asimismo, como parte del Acuerdo, la Demandante renuncia a cualquier derecho a solicitar sanciones civiles adicionales a nombre de los Empleados Agraviados por los mismos hechos

O. El Acuerdo propuesto será nulo si el tribunal niega la aprobación final. Existe la posibilidad de que el tribunal decida no otorgar la aprobación final del acuerdo o que rechace dictar una sentencia. Asimismo, es

posible que, aun dictándose una sentencia, esta sea posteriormente revocada en apelación. En cualquiera de estos escenarios, conforme a lo pactado por la demandante y los demandados, el acuerdo quedará sin efecto: los demandados no estarán obligados a pagar suma alguna y los miembros de la demanda colectiva conservarán íntegramente su derecho a presentar reclamaciones contra los demandados.

P. Administrador. El tribunal ha designado a ILYM Group, Inc., una empresa neutral, como el administrador del acuerdo. Esta entidad será responsable de enviar esta notificación, calcular y efectuar los pagos correspondientes, así como procesar las solicitudes de exclusión de los miembros de la demanda colectiva. El administrador también se encargará de resolver las objeciones relacionadas con el número de semanas laborales, emitir y reenviar cheques y formularios fiscales, y llevar a cabo todas las demás tareas necesarias para la correcta implementación del acuerdo. La información de contacto del administrador se detalla en la sección 9 de esta notificación.

Q. Exoneración por parte de los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva. Después de que el fallo adquiera carácter definitivo y los Demandados hayan financiado en su totalidad el monto del Acuerdo Bruto (incluido el pago por separado de todos los impuestos sobre la nómina del empleador), los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva quedarán legalmente impedidos de hacer valer cualquiera de las reclamaciones exoneradas conforme a este Acuerdo. Esto significa que, salvo que usted haya presentado válidamente una solicitud de exclusión del Acuerdo en la Demanda Colectiva, no podrá presentar demandas, continuar con acciones legales existentes ni participar en ningún otro proceso judicial contra los Demandados, incluidos sus funcionarios, directores, empleados y agentes, por reclamaciones salariales derivadas de los hechos ocurridos durante el Período cubierto por la Demanda Colectiva, ni por sanciones conforme a la PAGA derivadas de los hechos del Período cubierto por la PAGA, tal como se alegan en la Demanda y se resuelven mediante este Acuerdo.

Los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva estarán legalmente obligados por la siguiente exoneración:

Todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva, en su propio nombre y en representación de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, exoneran a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones planteadas en la Demanda Operativa, así como de aquellas reclamaciones basadas exclusivamente en los hechos alegados en dicha demanda. Salvo lo dispuesto en la sección 6.3 del Acuerdo de Conciliación, los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva no renuncian a ningún otro tipo de reclamación. Esto incluye, entre otras, reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violaciones a la Ley de Vivienda y Empleo Justo, seguro de desempleo, seguro por discapacidad, beneficios del seguro social, compensación laboral o cualquier otra reclamación basada en hechos ocurridos fuera del Período cubierto por la Demanda Colectiva.

R. Exoneración bajo la PAGA. Una vez que la sentencia del tribunal sea definitiva y los Demandados hayan financiado el Acuerdo Bruto en su totalidad (así como pagado por separado los impuestos sobre la nómina correspondientes al empleador), todos los Empleados Agraviados perderán el derecho de hacer valer reclamaciones bajo la PAGA contra los Demandados, independientemente de si se hayan excluido o no del Acuerdo. Además, la Demandante renuncia a todas las reclamaciones por sanciones civiles que podrían haber sido solicitadas por el Comisionado Laboral, derivadas de las violaciones descritas en la carta previa a la presentación enviada por la Demandante a la LWDA. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos tanto aquellos que son Miembros Participantes de la Demanda Colectiva como aquellos que optaron por no participar en dicha parte del Acuerdo, no podrán iniciar, continuar ni formar parte de ningún otro procedimiento bajo la PAGA contra los Demandados o sus entidades relacionadas, cuando se trate de hechos ocurridos durante el Período cubierto por la PAGA y alegados en la Demanda que ha sido resuelta mediante este Acuerdo. Cabe destacar que la Demandante no renuncia a ninguna reclamación por salarios o daños en nombre de los Empleados

Agraviados, a menos que el Empleado Agraviado en cuestión sea también un Miembro Participante de la Demanda Colectiva.

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

Todos los Miembros Participantes y No Participantes de la Demanda Colectiva que sean considerados Empleados Agraviados se considerarán, por efecto del Acuerdo, como personas que exoneran, en su propio nombre y en representación de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, tanto actuales como anteriores, a las Partes Exoneradas de toda responsabilidad derivada de reclamaciones por sanciones bajo la PAGA. Esta exoneración abarca todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos ocurridos durante el Período cubierto por la PAGA, según lo establecido en la Demanda Operativa y en la notificación presentada conforme a la PAGA.

15. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

D. Pagos Individuales bajo la Demanda Colectiva. El Administrador calculará los Pagos Individuales correspondientes a la Demanda Colectiva de la siguiente manera: (a) dividirá el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva; y (b) multiplicará el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro Participante de la Demanda Colectiva.

E. Pagos Individuales bajo la PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales bajo la PAGA de la siguiente forma: (a) dividirá la suma de \$5,000.00 entre el número total de Períodos de Pago bajo la PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados; y (b) multiplicará el resultado por el número de Períodos de Pago bajo la PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado de manera individual.

F. Objeciones al número de semanas laborales y/o períodos de pago. El número de Semanas Laborales que usted trabajó durante el Período cubierto por la Demanda Colectiva y el número de Períodos de Pago bajo la PAGA que trabajó durante el Período cubierto por la PAGA, según constan en los registros de los Demandados, se indican en la primera página de esta notificación. Si usted no está de acuerdo con esta información, tiene plazo hasta el 29 de septiembre de 2025 para presentar una objeción respecto al número de semanas laborales y/o períodos de pago que se le han acreditado. Para hacerlo, deberá enviar al Administrador una carta firmada a través de correo electrónico, fax o correo postal regular de los Estados Unidos. Puede utilizar el formulario de disputa adjunto para facilitar este proceso. La Sección 9 de esta notificación contiene los datos de contacto del Administrador.

Debe respaldar su objeción con copias de talones de pago u otros registros confiables. El Administrador considerará como precisos los datos provistos por los Demandados, a menos que usted proporcione documentación que contradiga dicha información. Asegúrese de enviar copias y no documentos originales, ya que no se le devolverán. El Administrador tomará una decisión sobre su objeción basándose en los documentos que usted presente, así como en los aportes de los Abogados de la Demanda Colectiva (quienes abogarán por los intereses de los Miembros Participantes) y de los Abogados de los Demandados. La decisión que emita el Administrador será final y vinculante. No podrá ser apelada ni objeto de una nueva objeción.

16. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

C. Miembros Participantes de la Demanda Colectiva. El Administrador enviará, por correo postal de los Estados Unidos, un solo cheque a cada Miembro Participante de la Demanda Colectiva (es decir, a cada

miembro que no haya optado por excluirse del Acuerdo), incluidos aquellos que también califican como Empleados Agraviados. Este cheque único incluirá tanto el Pago Individual bajo la Demanda Colectiva como el Pago Individual bajo la PAGA.

D. Miembros No Participantes de la Demanda Colectiva. El Administrador enviará, por correo postal de los Estados Unidos, un solo cheque correspondiente al Pago Individual bajo la PAGA a cada Empleado Agraviado que haya optado por no participar en el Acuerdo en la Demanda Colectiva (es decir, a cada Miembro No Participante).

El cheque se enviará a la misma dirección en la que usted recibió esta notificación. Si cambia de domicilio, es importante que notifique su nueva dirección al Administrador lo antes posible. La Sección 9 de esta notificación contiene la información de contacto del Administrador.

17. ¿CÓMO PUEDO OPTAR POR NO PARTICIPAR EN EL ACUERDO EN LA DEMANDA COLECTIVA?

Para excluirse del Acuerdo en la Demanda Colectiva, debe enviar una carta escrita y firmada, ya sea por correo electrónico, fax o correo postal, en la que indique claramente su decisión de no participar. Puede utilizar el formulario adjunto titulado Elección de No Participar en el Acuerdo para facilitar este proceso. La carta debe incluir su nombre completo, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple en la que exprese que no desea participar en el Acuerdo. Además, debe identificar el caso como Tojyia Green vs. Magnum Management Corporation, Caso No. 30-2022-01276962-CU-OE-CXC, e incluir información de identificación adicional, como sus fechas aproximadas de empleo y su número de seguro social (solo para fines de verificación). Es fundamental que usted mismo firme la solicitud; si es firmada por otra persona, será considerada inválida. Debe enviar su Solicitud de Exclusión directamente al Administrador a través de correo electrónico, fax o correo postal regular de los Estados Unidos. **El Administrador debe recibir su solicitud a más tardar el 29 de septiembre de 2025. Las solicitudes recibidas después de esa fecha no serán válidas.** La Sección 9 de esta notificación contiene la información de contacto del Administrador. Tenga en cuenta que, si usted es un Empleado Agraviado, seguirá recibiendo un Pago Individual bajo la PAGA, incluso si opta por no participar en el Acuerdo en la Demanda Colectiva.

18. ¿CÓMO ME OPONGO AL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si desea presentar una objeción, es posible que desee revisar los documentos que la demandante y los demandados solicitarán al tribunal que apruebe. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Final, los Abogados de la Demanda Colectiva y/o la demandante presentarán ante el tribunal: (1) una Moción de Aprobación Final, que incluirá, entre otras cosas, las razones por las cuales el Acuerdo propuesto se considera justo, razonable y adecuado; y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios, que indicará: (i) el monto que los Abogados de la Demanda Colectiva solicitarán en concepto de honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) el monto que la demandante solicitará como Pago por Servicio de Representación de la Demanda Colectiva. Previa solicitud razonable, los Abogados de la Demanda Colectiva (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de esta notificación) le proporcionarán copias de estos documentos sin costo alguno. También puede consultar estos documentos, así como el Acuerdo completo, en el sitio web del Administrador: <https://ilymgroup.com/magnummanagement>, o en el sitio web del tribunal: <https://www.occourts.org/>.

Un Miembro Participante de la Demanda Colectiva que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, con la Moción de Aprobación Final y/o con la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios, podrá presentar una objeción. Por ejemplo, podría oponerse si considera que el Acuerdo propuesto es injusto o que los montos solicitados por los Abogados de la Demanda Colectiva o por la demandante son excesivos

o insuficientes. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 29 de septiembre de 2025.** En su objeción, deberá indicar claramente a qué se opone, por qué se opone y proporcionar cualquier hecho o documento que respalde su posición. Además, deberá identificar la demanda como *Tojyia Green vs. Magnum Management Corporation, caso n.º 30-2022-01276962-CU-OE-CXC*, e incluir su nombre completo, dirección actual, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo con los Demandados y firmar personalmente el escrito. La Sección 9 de esta notificación contiene la información de contacto del Administrador. Las objeciones deben enviarse al Administrador mediante correo electrónico, fax o correo postal regular de los Estados Unidos.

Como alternativa, un Miembro Participante de la Demanda Colectiva también puede presentar su objeción de manera verbal durante la Audiencia de Aprobación Final, ya sea personalmente o mediante un abogado contratado a su propio costo. En ese caso, usted (o su abogado) deberá estar preparado para explicar ante el Tribunal los motivos de su objeción, así como cualquier hecho que la respalde. Consulte la Sección 8 de esta notificación (a continuación) para obtener más información sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Usted puede, pero no está obligado a asistir a la Audiencia de Aprobación Final, la cual está programada para el 21 de noviembre de 2025 a las 9:00 a.m., en el Departamento CX-101 del Tribunal Superior del Condado de Orange, ubicado en el Civil Complex Center, 751 W Santa Ana Blvd., Santa Ana, CA 92701. Durante la audiencia, el juez evaluará si concede la aprobación final del Acuerdo y determinará cuánto del Monto Bruto del Acuerdo se asignará a los Abogados de la Demanda Colectiva, a la Demandante y al Administrador. Antes de tomar una decisión, el tribunal permitirá que las personas que hayan presentado objeciones, así como los Abogados de la Demanda Colectiva y los Abogados Defensores, presenten sus comentarios. Usted podrá asistir personalmente, contratar a un abogado para que lo represente, o participar de forma remota a través de Zoom en el siguiente enlace: <https://acikiosk.azurewebsites.us/?dept=CX101>. Se recomienda consultar el sitio web del tribunal para obtener la información más actualizada disponible.

Tenga en cuenta que la fecha de la Audiencia de Aprobación Final podría ser modificada por el tribunal. Por lo tanto, es aconsejable consultar previamente el sitio web del Administrador <https://ilymgroup.com/magnummanagement> o comunicarse con los Abogados de la Demanda Colectiva para confirmar la fecha y hora exactas.

20. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo contiene todas las disposiciones que los Demandados y la demandante han acordado cumplir en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de consultar el texto completo del Acuerdo, el fallo o cualquier otro documento relacionado es visitando el sitio web del Administrador o comunicándose al (657) 622-6878. También puede contactar a los Abogados de la Demanda Colectiva o al Administrador por teléfono o correo electrónico utilizando la información de contacto indicada a continuación. Asimismo, puede acceder al sitio web del Tribunal Superior del Condado de Orange en <https://www.occourts.org/> e ingresar el número de caso correspondiente a esta Demanda: Caso No. 30-2022-01276962-CU-OE-CXC. Si lo prefiere, puede programar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario del Centro del Complejo Civil, llamando al (657) 622-6878.

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

Abogados de la Demanda Colectiva:

Nombre del Abogado: David Glenn Spivak
Correo electrónico: david@spivaklaw.com
Nombre del bufete: The Spivak Law Firm
Dirección postal: 8605 Santa Monica Bl
PMB 42554
West Hollywood, CA 90069
Teléfono: (213) 725-9094

Administrador:

Nombre de la compañía: ILYM Group, Inc.
Correo electrónico: info@ilymgroup.com
Dirección postal: P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781
Teléfono: (888) 250-6810
Número de Fax: (888) 845-6185

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

Si extravía o pierde su cheque de acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador podrá emitir un cheque de reemplazo, siempre y cuando usted lo solicite antes de la fecha de nulidad indicada en el anverso del cheque original. Si su cheque ya ha sido anulado, deberá consultar al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor del Estado de California para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos. Puede acceder al sitio web del Fondo en https://www.sco.ca.gov/search_upd.html o comunicarse directamente al (800) 992-4647.

22. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque sin inconvenientes, debe notificar de inmediato al Administrador en caso de mudanza o cambio de dirección postal.

Green v. Magnum Management Corporation, et al.
c/o ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781

«ILYMID
QR
Code»

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