

**COURT APPROVED NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT AND
HEARING DATE FOR FINAL COURT APPROVAL**
(*Sanchez v. Mama Management USA, LLC*, Case Nos. 23STCV06892 and 23STCV14778)

*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 Mama Management USA, LLC (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee, Carlos Sanchez (“Plaintiff”), and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period (March 29, 2019 to January 31, 2025); and (2) penalties under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”) for all hourly employees who worked for Defendant during the PAGA Period (March 29, 2022 and January 31, 2025.) (“Aggrieved Employees”).

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

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

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

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

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

- (1) **Do Nothing.** You don’t have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendant.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting 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 and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is May 4, 2026	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by May 4, 2026	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Class portion of the 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. No Class Member can object to the PAGA portion of the Settlement.
You Can Participate in the April 8, 2026 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on April 8, 2026. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by May 4, 2026	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by May 4, 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 overtime wages, minimum wages, wages due upon termination and reimbursable expenses and failing to provide meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Samuel A. Wong, Kashif Haque, Jessica L. Campbell, and Alex J. Valle from Aegis Law Firm, PC ("Class Counsel.")

Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement (“Agreement”) and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court’s Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims. 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?

- A. Defendant Will Pay \$275,000.00 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 individual settlement 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, Defendant will fund the Gross Settlement not more than 65 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:
- i. Up to \$91,666.67 (one-third (1/3) of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$30,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - ii. Up to \$7,500 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. Simultaneously, and in addition to the Class Representative Award, the Parties have agreed to a separate settlement in the amount of \$25,000 to settle Plaintiff’s alleged individual workplace harassment claims against Defendant. While Defendant denies liability of these alleged individual claims, the Parties agreed to a full release of all of Plaintiff’s individual claims and signing of a Civil Code § 1542 waiver.
 - iii. Up to \$8,750 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - iv. Up to \$12,000 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

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

D. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 80% to e.g., interest, etc. (“Non-Wage Portion”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. (Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion.) The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

E. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don’t cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller’s Unclaimed Property Fund in your name. If the monies represented by your check is sent to the Controller’s Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

F. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than May 4, 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 May 4, 2026 Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from you or your representative setting forth your name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

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

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

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

I. Participating Class Members’ Release.

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from any and all claims under state, federal, or local law, whether statutory or common law, and all other claims, such as those under the California Labor Code, applicable Wage Orders, regulations, and/or other provisions of law, that were alleged in, or arising out of facts asserted in, the Operative Complaint filed in Case No. 23STCV06892, including claims for vacation pay raised during mediation, and claims for injunctive relief, liquidated damages, penalties, interest, fees, and costs during the Class Period. Except as set forth in Section 5.3 of this Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits (other than vacation), wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

J. Aggrieved Employees’ PAGA Release.

The State of California, Plaintiff, in his individual capacity and his representative capacity on behalf of the State of California and all Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs,

administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for PAGA Penalties, including any applicable interest, fees, and costs, for any and all claims under state, federal, or local law, whether statutory or common law, and all other claims, such as those under the California Labor Code, applicable Wage Orders, regulations, and/or other provisions of law, that were alleged in, or arising out of facts asserted in, the Operative Complaint filed in Case No. 23STCV14778 and Plaintiff's PAGA Notice submitted to the LWDA, including claims for vacation pay raised during mediation, and claims for injunctive relief, liquidated damages, penalties, interest, fees, and costs.

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 \$3,000 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
- C. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until May 4, 2026 to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

5. HOW WILL I GET PAID?

- A. Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn't opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.
- B. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member who is also an Aggrieved Employee).

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Sanchez v. Mama Management* and include your identifying information (full name, address, telephone number, and approximate dates of employment for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must be sent your request to be excluded by May 4, 2026, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the

Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 business days before the April 8, 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 Attorney's Fees, Litigation Expenses and Plaintiff's Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website <https://ilymgroup.com/MamaManagement> or the Court's website <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx?casetype=civil>

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 May 4, 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 *Sanchez v. Mama Management* 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 April 8, 2026 at 10:30 a.m. in Department 1 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making any decisions. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). 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/MamaManagement> beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to ILYM Group, Inc.'s website at <https://ilymgroup.com/MamaManagement>. 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 (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 23STCV06892 . You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Spring Street Courthouse by calling (213) 310-7000.

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

Class Counsel:

Name of Attorney: Kashif Haque, Samuel Wong, Jessica L. Campbell, and Alex J. Valle

Email Address: avalle@aegislawfirm.com

Name of Firm: Aegis Law Firm, PC

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

Telephone: (949) 379-6250

Settlement Administrator:

Name of Company: ILYM Group, Inc.

Email Address: info@ilymgroup.com

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

Telephone: (888) 250-6810

Fax 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/Files-UPD/guide_upd_claiming.pdf for instructions on how to retrieve the funds.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

**AVISO APROBADO POR LA CORTE DE ACUERDO DE ACCIÓN DE DEMANDA COLECTIVA Y
FECHA DE LA AUDIENCIA PARA APROBACIÓN FINAL DE LA CORTE**
(*Sanchez v. Mama Management USA, LLC*, Casos Nos. 23STCV06892 y 23STCV14778)

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

Usted puede ser elegible en recibir dinero de una acción de demanda colectiva de empleados (la “Acción”) en contra Mama Management USA, LLC (el “Demandado”) por supuestas violaciones de salarios y pagos por hora. La Acción fue presentada por un ex empleado del Demandado, Carlos Sanchez (el “Demandante”) y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para un grupo de empleados pagados por hora (los “Miembros del Grupo”) quienes trabajaron para el Demandado durante el Periodo del Grupo (desde el 29 de Marzo del 2019 hasta el 31 de Enero del 2025); y (2) penalidades bajo la Ley General de Abogados Privados (la “PAGA”, por sus siglas en inglés de “Private Attorneys General Act”) para todos los empleados pagados por hora quienes trabajaron para el Demandado durante el Periodo bajo la PAGA (desde el 29 de Marzo del 2022 hasta el 31 de Enero del 2025) (los “Empleados Agraviados”).

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

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

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

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

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

- (3) **Hacer Nada.** Usted no tiene que hacer algo para participar en el Acuerdo propuesto y para ser elegible para un Pago Individual del Grupo y/o un Pago Individual bajo la PAGA. Sin embargo, como Miembro Participante del Grupo, usted renunciará su derecho de pronunciar reclamos por salarios durante el Periodo del Grupo y por reclamos de penalidades dentro del Periodo bajo la PAGA en contra del Demandado.

- (4) **Optar por Retirarse del Acuerdo Colectivo.** Usted puede excluirse a usted mismo del Acuerdo Colectivo (optar por retirarse) al presentar una Solicitud para Exclusión o de forma similar notificar al Administrador por escrito. Si usted opta por retirarse del Acuerdo, usted no recibirá un Pago Individual del Grupo. Usted, sin embargo, preservará su derecho de personalmente perseguir reclamos por salarios dentro del Periodo del Grupo en contra del Demandado y, si usted es un Empleado Agraviado, usted permanecerá elegible para recibir un pago individual bajo la PAGA. Usted no puede optar por retirarse de la porción bajo la PAGA del Acuerdo propuesto.

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

RESUMEN DE SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO

Usted No Tiene Que Hacer Algo para Participar en el Acuerdo	Si usted no hace nada, usted será un Miembro Participante del Grupo, elegible para un Pago Individual del Grupo y un Pago Individual bajo la PAGA (de haber alguno). A cambio, usted renunciará a su derecho de pronunciar reclamos por salarios en contra del Demandado que están cubiertos por este Acuerdo (los Reclamos Exonerados).
Usted Puede Optar por Retirarse del Acuerdo Colectivo pero no del Acuerdo bajo la PAGA La Fecha Límite para Optar por Retirarse es el 4 de mayo del 2026	Si usted no quiere participar completamente en el Acuerdo propuesto, usted puede optar por retirarse del Acuerdo Colectivo al enviar por escrito una Solicitud para Exclusión al Administrador. Una vez excluido, usted será un Miembro No Participante del Grupo y ya no será elegible para un Pago Individual del Grupo. Los Miembros No Participantes del Grupo no pueden objetar a ninguna porción del Acuerdo propuesto. Consulte con la Sección 6 de este Aviso. Usted no puede optar por retirarse de la porción bajo la PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar los Pagos Individuales bajo la PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos para perseguir los Reclamos Exonerados (tal como se definen a continuación).
Los Miembros Participantes del Grupo Pueden Objetar al Acuerdo Colectivo pero no al Acuerdo bajo la PAGA Las Objeciones Escritas Deben Ser Presentadas para el 4 de mayo del 2026	Todos los Miembros del Grupo quienes no opten por retirarse (los “Miembros Participantes del Grupo”) pueden objetar a cualquier aspecto de la porción Colectiva propuesta del Acuerdo. La decisión de la Corte de finalmente aprobar o no el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Grupo y al Demandante quienes persiguieron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable por cualquier pago a los Abogados del Grupo o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados del Grupo y al Demandante reduce el monto general pagado a los Miembros Participantes del Grupo. Usted puede objetar a los montos solicitados por los Abogados del Grupo o al Demandante si usted cree que no son razonables. Consulte con la Sección 7 de este Aviso. Ningún Miembro del Grupo puede objetar a la porción bajo la PAGA del Acuerdo.
Usted Puede Participar en la Audiencia de Aprobación Final del 8 de abril del 2026	La Audiencia de Aprobación Final de la Corte está programada para el 8 de abril del 2026. Usted no tiene que asistir pero usted tiene el derecho de comparecer (o de contratar a un abogado para que comparezca en su nombre bajo su propio costo), en persona, por teléfono, o al usar la plataforma de asistencia virtual de la Corte. Los Miembros Participantes del Grupo pueden objetar verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte con la Sección 8 de este Aviso.
Usted Puede Impugnar el Cálculo de Sus Semanas de Trabajo/Periodos de Pago Las Impugnaciones Escritas Deben Ser	El monto de su Pago Individual del Grupo y el Pago bajo la PAGA (si hay alguno) depende de cuántas semanas de trabajo usted trabajó al menos un día durante el Periodo del Grupo y cuántos Periodos de Pago usted trabajó al menos un día durante el Periodo bajo la PAGA, respectivamente. El número de Semanas de Trabajo del Periodo del Grupo y el número de Periodos de Pago bajo el Periodo bajo la PAGA que usted trabajó según los registros del Demandado se establece en la primera página de este Aviso. Si usted está en desacuerdo con cualquiera de

12. ¿DE QUÉ SE TRATA LA ACCIÓN?

El Demandante es un ex empleado del Demandado. La Acción acusa al Demandado de violar las leyes de trabajo de California al fallar en pagar salarios por horas extra, salarios mínimos, salarios adeudados tras la terminación de empleo y gastos reembolsables y fallar en brindar periodos de comida, periodos de descanso y estados de cuentas de salarios detallados y exactos. Basándose en los mismos reclamos, el Demandante también ha asegurado un reclamo por penalidades civiles bajo la Ley General de Abogados Privados (Código de Trabajo §§ 2698 y siguientes) de California (la “PAGA”). El Demandante es representado por los abogados en la Acción: Samuel A. Wong, Kashif Hauque, Jessica L. Campbell y Alex J. Valle de Aegis Law Firm, PC (los “Abogados del Grupo”).

El Demandado niega encarecidamente el violar alguna ley o el fallar en pagar cualquier salario y contiene que ha cumplido con todas las leyes aplicables.

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

Hasta el momento, la Corte no ha hecho una determinación si el Demandado o el Demandante están en lo correcto en cuanto a los méritos. Entre tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo de resolver la Acción al negociar la finalización del caso mediante un acuerdo (liquidar el caso) en lugar de continuar el proceso de litigación costoso y que consume tiempo. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un acuerdo de arreglo extenso por escrito (el “Acuerdo”) y al aceptar al pedirle conjuntamente a la Corte que ingrese una sentencia que termine la Acción y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado un Acuerdo propuesto que está sujeto a Aprobación Final de la Corte. Ambas partes están de acuerdo que el Acuerdo propuesto es un compromiso de los reclamos disputados. Al acordar en liquidar, el Demandado no admite ninguna violación ni concede a los méritos de cualquier reclamo. El Demandante y los Abogados del Grupo creen encarecidamente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque ellos creen que: (1) el Demandado ha acordado pagar un monto justo, razonable y adecuado considerando la fuerza de los reclamos y los riesgos y las incertidumbres de una litigación continua; y (2) el Acuerdo está en los mejores intereses de los Miembros del Grupo y los Empleados Agraviados. La Corte aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

- K. El Demandado Pagará \$275,000.00 como el Monto Bruto del Acuerdo (el Acuerdo Bruto). El Demandado ha acordado en depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador usará el Acuerdo Bruto para poder pagar los Pagos Individuales del Grupo, los Pagos Individuales bajo la PAGA, el Pago por Servicio al Representante del Grupo, el pago del acuerdo individual del Demandante, los honorarios legales y gastos de los Abogados del Grupo, los gastos del Administrador, y las penalidades a ser pagadas a la Agencia de Desarrollo de Trabajo y Fuerza Laboral (la “LWDA”) de California. Asumiendo que la Corte otorgue Aprobación Final, el Demandado financiará el Acuerdo Bruto a no más tardar 65 días después de que la Sentencia ingresada por la Corte se convierta en definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que la Corte ingrese la Sentencia o a una fecha posterior si los Miembros Participantes del Grupo objetan al Acuerdo propuesto o la Sentencia es apelada.
- L. Deducciones Aprobadas por la Corte del Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados del Grupo le pedirán a la Corte a aprobar las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, los montos serán decididos por la Corte en la Audiencia de Aprobación Final:
- Hasta \$91,666.67 (un tercio (1/3) del Acuerdo Bruto) a los Abogados del Grupo por honorarios legales y hasta \$30,000.00 por sus gastos de litigación. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin un pago.

- ii. Hasta \$7,500.00 al Demandante como Pago por Servicio al Representante del Grupo por presentar la Acción, trabajar con los Abogados del Grupo, y representar al Grupo. Simultáneamente, y además del Pago por Servicio al Representante del Grupo las Partes han acordado a una liquidación por separado por un monto de \$25,000 para liquidar los supuestos reclamos individuales por acoso en el lugar del trabajo en contra del Demandado. Mientras que el Demandado niega responsabilidad por estos supuestos reclamos individuales, las Partes acordaron a una exoneración completa de todos los reclamos individuales del Demandante y firmar una renuncia del Código Civil § 1542.
- iii. Hasta \$8,750.00 al Administrador por sus servicios en administrar el Acuerdo.
- iv. Hasta \$12,000.00 por Penalidades bajo la PAGA, distribuidos 75% al Pago bajo la PAGA a la LWDA y 25% en Pagos Individuales bajo la PAGA a los Empleados Agraviados basándose en los Periodos de Pago del Periodo bajo la PAGA.

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

- M. El Acuerdo Neto Distribuido a los Miembros del Grupo. Después de realizar las deducciones anteriores por los montos aprobados por la Corte, el Administrador distribuirá el resto del Monto Bruto del Acuerdo (el “Monto Neto del Acuerdo”) al hacer los Pagos Individuales del Grupo a los Miembros Participantes del Grupo basándose en sus Semanas de Trabajo del Periodo del Grupo.
- N. Los Impuestos Adeudados en los Pagos a los Miembros del Grupo. El Demandante y el Demandado le están pidiendo a la Corte a aprobar una distribución del 20% de cada Pago Individual del Grupo como salarios gravables (la “Porción Salarial”) y 80% a intereses, etc. (la “Porción No Salarial”). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y será reportado en Formularios W-2 del IRS (del inglés “Internal Revenue Service”). (El Demandado pagará por separado los impuestos de nómina de pago por el lado del empleador que adeuda sobre la Porción Salarial.) Los Pagos Individuales bajo la PAGA serán contados como penalidades en lugar de salarios para propósitos fiscales. El Administrador reportará los Pagos Individuales bajo la PAGA y la Porción No Salarial de los Pagos Individuales del Grupo en el Formulario 1099 del IRS.
- O. Necesidad de Cobrar Prontamente los Cheques de Pago. La parte frontal de cada cheque emitido para los Pagos Individuales del Grupo y los Pagos Individuales bajo la PAGA mostrará la fecha en la que expira el cheque (la fecha de anulación). Si usted no cobra el cheque para la fecha de anulación, su cheque será cancelado automáticamente, y el dinero se depositará en su nombre en el Fondo de Propiedad Sin Reclamar del Contralor de California. Si el dinero representado por su cheque se envía a la Propiedad Sin Reclamar del Contralor, usted debe consultar con las reglas del Fondo para instrucciones en cómo obtener su dinero.
- P. Solicitudes para Exclusión del Acuerdo Colectivo (Optar por Retirarse). Usted será tratado como un Miembro Participante del Grupo, que participa plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que usted notifique al Administrador por escrito, a no más tardar el 4 de mayo del 2026 que usted desea optar por retirarse. La forma más fácil de notificar al Administrador es de enviar una Solicitud para Exclusión escrita y firmada para la Fecha Límite de Respuesta del 4 de mayo del 2026. La Solicitud para Exclusión debe ser una carta del Miembro del Grupo o de su representante estableciendo su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple que establece que elige ser excluido del Acuerdo. Los Miembros Excluidos del Grupo (es decir, los Miembros No Participantes del Grupo) no recibirán Pagos Individuales del Grupo, pero preservarán sus derechos de perseguir personalmente los reclamos de salarios y pagos por hora en contra del Demandado.

Usted no puede optar por retirarse de la porción bajo la PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Grupo quienes se excluyen a ellos mismos del Acuerdo Colectivo (los Miembros No Participantes del Grupo) permanecen elegibles para los Pagos Individuales bajo la PAGA y se les requiere que renuncien su derecho de presentar reclamos bajo la PAGA en contra del Demandado basándose en los hechos del Periodo bajo la PAGA que se alegaron en la Acción.

- Q. El Acuerdo Propuesto Será Anulado si la Corte Niega la Aprobación Final. Es posible que la Corte niegue otorgar Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a ingresar una Sentencia. También es posible que la Corte ingrese una Sentencia que sea revertida mediante una apelación. El Demandante y el Demandado también han acordado que, en cualquiera de los casos, si el Acuerdo es anulado: el Demandado no pagará ningún dinero y los Miembros del Grupo no exonerarán ningún reclamo en contra del Demandado.
- R. El Administrador. La Corte ha designado a una compañía neutral, ILYM Group, Inc. (el “Administrador”) para enviar este Aviso, calcular y hacer los pagos, y procesar las Solicitudes para Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá sobre las Impugnaciones de los Miembros del Grupo sobre las Semanas de Trabajo, enviará y reenviará por correo los cheques del acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para poder administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se contiene en la Sección 9 de este Aviso.
- S. La Exoneración de los Miembros Participantes del Grupo.
Todos los Miembros Participantes del Grupo, en nombre de ellos mismos y sus respectivos pasados y presentes representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, exoneran a las Partes Exoneradas de cualquier y todo reclamo bajo la ley estatal, federal o local, ya sea ley estatutaria o común, y todos los demás reclamos, tal como aquellos bajo el Código de Trabajo de California, Órdenes de Salarios aplicables, regulaciones y/u otras disposiciones de la ley, que fueron alegados en, o que surgen de los hechos asegurados en el Reclamo Operativo en el Caso No. 23STCV06892, incluyendo reclamos por pago de vacaciones que surgieron durante la mediación y todos los reclamos por medidas cautelares, daños liquidados, penalidades, intereses, honorarios y costos durante el Periodo del Grupo. Excepto según se establecen en la Sección 5.3 de este Acuerdo, los Miembros Participantes del Grupo no exoneran cualquier otro reclamo, incluyendo reclamos por beneficios otorgados (además de vacaciones), terminación de empleo injustificada, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justas, seguro de desempleo, discapacidad, seguro social, compensación de trabajadores o reclamos basados en los hechos que ocurren fuera del Periodo del Grupo.
- T. La Exoneración de los Empleados Agraviados.
El Estado de California, el Demandante, en su capacidad individual y en su capacidad representativa en nombre del Estado de California y todos los Empleados Agraviados, son considerados que exoneran, en nombre de ellos mismos y sus respectivos pasados y presentes representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, a las Partes Exoneradas de todos los reclamos por Penalidades bajo la PAGA, incluyendo cualquier interés, honorario y costo aplicable por cualquier y todo reclamo bajo ley estatal, federal o local, ya sea ley estatutaria o común, y todos los demás reclamos, tal como aquellos bajo el Código de Trabajo de California, Órdenes de Salarios aplicables, regulaciones y/u otras disposiciones de la ley, que fueron alegados en, o que surgen de los hechos asegurados en el Reclamo Operativo presentado en el Caso No. 23STCV06892 y en el Aviso bajo la PAGA del Demandante presentado a la LWDA, incluyendo reclamos por pago de vacaciones que surgieron durante la mediación y todos los reclamos por medidas cautelares, daños liquidados, penalidades, intereses, honorarios y costos.

15. ¿CÓMO CALCULARÁ MI PAGO EL ADMINISTRADOR?

- D. Los Pagos Individuales del Grupo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Grupo al (a) dividir el Monto Neto del Acuerdo por el número total de Semanas de Trabajo trabajadas por todos los Miembros Participantes del Grupo; y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas de Trabajo trabajadas por cada Miembro Participante del Grupo individual.
- E. Los Pagos Individuales bajo la PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales bajo la PAGA al (a) dividir \$3,000.00 por el número total de Periodos de Pago bajo la PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Periodos de Pago del Periodo bajo la PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.
- F. Impugnaciones de Semanas de Trabajo/Periodos de Pago. El número de Semanas de Trabajo del Grupo que usted trabajó durante el Periodo del Grupo y el número de Periodos de Pago bajo la PAGA que usted trabajó durante el Periodo bajo la PAGA, tal como se registra en los registros del Demandado, se

establecen en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el 4 de mayo del 2026 para poder impugnar el número de Semanas de Trabajo y/o Periodos de Pago acreditados a usted. Usted puede presentar su impugnación al enviar una carta firmada al Administrador a través de correo, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Usted necesita respaldar su impugnación al enviar copias de los talonarios de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de Semanas de Trabajo y/o Periodos de Pago del Demandado basándose en los registros del Demandado como exacto a menos que usted envíe copias de los registros que contengan información contraria. Usted debe enviar copias en lugar de documentos originales porque los documentos no serán devueltos a usted. El Administrador resolverá las impugnaciones de Semanas de Trabajo y/o Periodo de Pago basándose en lo que usted presente y con retroalimentación de los Abogados del Grupo (quienes abogarán en nombre de los Miembros Participantes del Grupo) y los Abogados del Demandado. La Corte tiene el poder de hacer una determinación final sobre las impugnaciones.

16. ¿CÓMO SE ME PAGARÁ?

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

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

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

Presente una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración sencilla de que usted no quiere participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá a usted basándose en su escrito en el que comunica su solicitud para ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como *Sanchez v. Mama Management* e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para propósitos de verificación). Usted debe hacer la solicitud usted mismo. No será válida si alguien más hace la solicitud por usted. **Se debe enviar al Administrador su solicitud para ser excluido para el 4 de mayo del 2026 o la misma será inválida.** La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

18. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR AL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho de objetar al Acuerdo. Antes de decidir si va a objetar o no, usted puede desear ver lo que el Demandante y el Demandado le están pidiendo a la Corte en aprobar. Al menos 16 días hábiles antes de la Audiencia de Aprobación Final del 8 de Abril del 2026, los Abogados del Grupo y/o el Demandante presentarán en la Corte (1) una Moción de Aprobación Final que incluye, entre otras cosas, las razones de por qué el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción por Honorarios, Gastos de Litigación y Pago por Servicio al Demandante. Tras una solicitud razonable, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos a ningún costo a usted. Usted también puede verlos en el Sitio Web del Administrador en la dirección <https://ilymgroup.com/MamaManagement> en el sitio web de la Corte en la dirección <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx?casetype=civil>.

Un Miembro Participante del Grupo quien esté en desacuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción para Aprobación Final, y/o Moción por Honorarios, Gastos de Litigación y Pago por Servicio puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que los montos solicitados por los Abogados del Grupo o el Demandante son muy altos o muy bajos. **La fecha límite para enviar objeciones escritas al**

Administrador es el 4 de mayo del 2026. Asegúrese de decirle al Administrador sobre lo que usted objeta, por qué está objetando, y cualquier hecho que apoye su objeción. Asegúrese de identificar la Acción como *Sanchez v. Mama Management*, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firmar la objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

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

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

Usted puede, pero no tiene que, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 8 de Abril del 2026 a las 10:30 a.m. en el Departamento 1 de la Corte Superior de Los Ángeles, ubicada en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si debe otorgar o no Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto será pagado a los Abogados del Grupo, al Demandante y al Administrador. La Corte invitará los comentarios de los objetores, de los Abogados del Grupo y de los Abogados de la Defensa antes de tomar cualquier decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea personalmente o virtualmente a través de LACourtConnect (en la dirección <https://www.lacourt.org/lacc/>). Revise la página web de la Corte para obtener la información más actualizada.

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

20. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece que todo lo que el Demandado y el Demandante han prometido hacer bajo el Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, al Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es yendo al sitio web de ILYM Group, Inc. en la dirección <https://ilymgroup.com/MamaManagement>. Usted también puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Grupo o al Administrador usando la información de contacto que se enumera a continuación o consulte el sitio web de la Corte Superior al ir a la dirección (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) e ingresando el Número de Caso para la Acción, Caso No. 23STCV06892. Usted también puede hacer una cita para revisar personalmente los documentos de la corte en la Oficina del Oficial en la Casa de la Corte de Spring Street (Spring Street Courthouse) llamando al número (213) 310-7000.

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

Los Abogados del Grupo:

Nombre del Abogado: Kashif Haque, Samuel Wong, Jessica L. Campbell, y Alex J. Valle

Dirección de Correo Electrónico: avalle@aegislawfirm.com

Nombre del Bufete: Aegis Law Firm, PC

Dirección de Correo: 9811 Irvine Center Drive, Suite 100, Irvine, CA 92618

Teléfono: (949) 379-6250

Administrador del Acuerdo:

Nombre de la Compañía: ILYM Group, Inc.

Dirección de Correo Electrónico: info@ilymgroup.com

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

Teléfono: (888) 250-6810

Número de Fax: (888) 845-6185

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

Si usted pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre y cuando usted solicite un reemplazo antes de la fecha de anulación que se encuentra en la cara del cheque original. Si su cheque ya ha sido anulado, usted debe consultar con el Fondo de Propiedad Sin Reclamar en la dirección https://www.sco.ca.gov/Files-UPD/guide_upd_claiming.pdf para instrucciones en cómo obtener los fondos.

22. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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

Sanchez v. Mama Management USA, LLC

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»