

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

SUPERIOR COURT OF CALIFORNIA
COUNTY OF SAN FRANCISCO
DEPARTMENT 304

ARCELI YAMIDO, individually and on behalf
of all others similarly situated, and on behalf of
the general public as private attorney general,

Plaintiff,

v.

COURTYARD MANAGEMENT
CORPORATION dba THE CLANCY,
AUTOGRAPH COLLECTION; MARRIOTT
INTERNATIONALL MARRIOTT HOTEL
SERVICES, INC.; and DOES 1-50, inclusive,

Defendants.

Case No. CGC-22-603015

**DECLARATION OF NATHALIE
HERNANDEZ OF ILYM GROUP, INC.,
IN SUPPORT OF MOTION FOR FINAL
APPROVAL OF CLASS ACTION
SETTLEMENT**

Date: June 3, 2026

Time: 9:00 a.m.

Judge: Hon. Ethan P. Schulman

Dept.: 304

1 I, Nathalie Hernandez, declare as follows:

2 1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a
3 Case Manager for ILYM Group, Inc., (herein after referred to as “ILYM Group”), the professional
4 settlement services provider who has been retained by the Parties’ Counsel and subsequently
5 appointed by the Court to serve as the Settlement Administrator for the above captioned *Yamido v.*
6 *Courtyard Management Corporation* matter. I am authorized to make this declaration on behalf of
7 ILYM Group and myself. I have personal knowledge of the facts herein, and, if called upon to
8 testify, I could and would testify competently to such facts.

9 2. ILYM Group has extensive experience in administering Class Action Settlements,
10 including direct mail services, database management, claims processing and settlement fund
11 distribution services for Class Actions ranging in size from 26 to 4.5 million Settlement Class
12 Members.

13 3. ILYM Group was engaged by the Parties’ Counsel and subsequently approved and
14 appointed by the Court to provide notification services and settlement administration, pursuant to
15 the terms of the Settlement, in the above referenced Action. Duties performed to-date and to be
16 performed after Final Approval of the Settlement is granted, include: (a) printing and mailing the
17 *Notice of Class and Representative Action Settlement*, in both English and Spanish (referred to as
18 “Notice Packet”); (b) receiving and processing requests for exclusion; (c) resolving Settlement
19 Class Members’ disputes over the number of workweeks Defendant has record of them working
20 during the Class Period, which was pre-printed on their individualized Notice Packet; (d)
21 calculating individual settlement award amounts; (e) processing and mailing settlement award
22 checks; (f) handling tax withholdings as required by the Settlement and the law; (g) preparing,
23 issuing and filing tax returns and other applicable tax forms; (h) handling the distribution of any
24 unclaimed funds pursuant to the terms of the Settlement; and (i) performing other tasks as the
25 Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM Group to perform.

26 4. On January 6, 2026, ILYM Group received the Court approved text for the Notice
27 Packet from Counsel for Plaintiff. ILYM Group prepared a draft of the formatted Notice Packet,
28 which was approved by the Parties’ Counsel and translated into Spanish prior to mailing.

1 5. On February 6, 2026, ILYM Group received the class data file from Counsel for
2 Defendants, which contained the name, social security number, last known mailing address, class
3 workweek counts and PAGA pay period counts for each Settlement Class Member. The data file
4 was uploaded to our database and checked for duplicates and other possible discrepancies. The
5 Class Data contained 235 individuals with 27,978 Work Weeks during the Class Period and 189
6 Aggrieved Employees with 15,927 Pay Periods during the PAGA period.

7 6. As part of the preparation for mailing, all 235 names and addresses contained in the
8 Class List were then processed against the National Change of Address (“NCOA”) database,
9 maintained by the United States Postal Service (“USPS”), for purposes of updating and confirming
10 the mailing addresses of the Settlement Class Members before mailing of the Notice Packet. The
11 NCOA contains requested change of addresses filed with the USPS. To the extent that an updated
12 address was found in the NCOA database, the updated address was used for the mailing of the
13 Notice Packet. To the extent that no updated address was found in the NCOA database, the original
14 address provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice Packet.

15 7. On February 23, 2026, the Notice Packet was mailed, via U.S First Class Mail, to
16 all 235 individuals contained in the Class List. Attached hereto, as **Exhibit A**, is a true and correct
17 copy of the mailed Notice Packet.

18 8. As of the date of this declaration, 13 Notice Packets have been returned to our office
19 as undeliverable. ILYM Group performed a computerized skip trace on the 13 returned Notice
20 Packets that did not have a forwarding address, in an effort to obtain an updated address for
21 purpose of re-mailing the Notice Packet. As a result of this skip trace, 10 updated addresses were
22 obtained and the Notice Packets were promptly re-mailed to those Settlement Class Members, via
23 U.S First Class Mail.

24 9. As of the date of this declaration, a total of 10 Notice Packets have been re-mailed
25 as a result of ILYM Group’s skip tracing efforts.

26 10. As of the date of this declaration, a total of 3 Notice Packets were deemed
27 undeliverable as no updated address was found, notwithstanding the skip tracing.

28 11. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any requests for

1 exclusion. The deadline to request exclusion from the Settlement was April 9, 2026.

2 12. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any objections to
3 the Settlement. The deadline to file an objection to the Settlement was April 9, 2026.

4 13. As of the date of this declaration, ILYM Group will report a total of 235
5 Participating Class Members, representing 100% of the 235 Settlement Class Members.

6 14. Participating Class Members will receive a proportional share of the Net Settlement
7 Fund through individual settlement payments, based on the number of workweeks worked by Class
8 Members during the Class Period. The Net Settlement Fund is the amount remaining after
9 deduction of the Court-approved payments from the Gross Settlement Fund for Class Counsel Fees
10 and Litigation Costs, the Class Representative Enhancement Award, Settlement Administration
11 Fees to ILYM Group, LWDA, and the Aggrieved Employees allocation, e.g.,

12	Gross Settlement Fund	\$ 235,000.00
13	Attorney Fees	\$ 77,550.00
14	Attorney Costs/Expenses	\$ 17,460.12
15	Enhancement Award – Arceli Yamido	\$ 7,500.00
16	ILYM Group Fees	\$ 8,650.00
17	LWDA	\$ 17,625.00
18	Aggrieved Employees	\$ 5,875.00
19	Net Settlement Fund (estimated)	\$ 100,339.88

20 To determine a Participating Class Member's individual settlement award payment, the Net
21 Settlement Fund will be divided by the total number of workweeks worked by all Settlement Class
22 Members during the Class Period, multiplied by the number of workweeks worked by that
23 Participating Class Member. Based on these calculations, the Participating Class Members will
24 receive an estimated average gross payment of \$426.98, with the estimated highest gross payment
25 being \$1,083.09, and the estimated lowest gross payment being \$3.59.

26 15. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Allocated to Aggrieved Employees
27 (\$5,875.00) will be allocated regardless of whether he or she opts outs of the Class Settlement. To
28 determine an Aggrieved Employees' individual PAGA settlement award payment, the PAGA

1 Allocated to Aggrieved Employees will be divided by the total number of pay periods worked by
2 all Aggrieved Employees during the PAGA Period, multiplied by the number of pay periods
3 worked by that Aggrieved Employee. Based on these calculations, the Aggrieved Employees will
4 receive an estimated average gross payment of \$31.08, with the estimated highest gross payment
5 being \$53.86, and the estimated lowest gross payment being \$0.37.

6 16. ILYM Group's total fees and costs for services in connection with the administration
7 of this Settlement, which includes fees and costs incurred to-date, as well as anticipated fees and
8 costs for completion of the settlement administration, are \$8,650.00. ILYM Group's work in
9 connection with this matter will continue with the calculation of the settlement award payments,
10 issuance and mailing of the settlement award checks, the necessary tax filing and reporting on such
11 payments, and any other tasks that the Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM
12 Group to perform.

13 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United
14 States that the foregoing is true and correct to the best of my knowledge and that this Declaration
15 was executed this 11th day of May 2026, at Tustin, California.

16
17
18 
19 NATHALIE HERNANDEZ
20
21
22
23
24
25
26
27
28

EXHIBIT “A”

Arceli Yamido v. Courtyard Management Corporation haciendo negocios como (dba) The Clancy Autograph Collection y otros,
CORTE SUPERIOR DE CALIFORNIA, CONDADO DE SAN FRANCISCO
(CASO NO. CGC-22-603015)

AVISO DE ACUERDO DE ACCIÓN DE DEMANDA COLECTIVA Y REPRESENTATIVA

ILYM «ILYMID»
ATENCIÓN: «Contact»
«Address_1»
«City», «State» «Zip_code»

SE ESTIMA QUE USTED RECIBIRÁ APROXIMADAMENTE
\$«Class_Estimated_Settlement_Amount».
A TRAVÉS DE ESTE ACUERDO DE ACCIÓN DE DEMANDA COLECTIVA

POR FAVOR LEA ESTE AVISO CUIDADOSAMENTE
SUS DERECHOS PUEDEN SER AFECTADOS YA SEA ACTÚE O NO

SI USTED QUIERE RECIBIR DINERO DEL ACUERDO, USTED NO TIENE QUE HACER ALGO

La Corte Superior del Condado de San Francisco autorizó este aviso.
Esto no es publicidad ni una solicitud de un abogado.

- Arceli Yamido (la “Demandante”), empleada, ha demandado a Courtyard Management Corporation hacienda Negocios como (“dba”, del inglés, “doing business as”) The Clancy Autograph Collection; Marriott International; y Marriott Hotel Services Inc., (los “Demandados”) individualmente y en nombre de otros empleados en una situación similar (la “Acción”);
- Las partes de la Acción han alcanzado un acuerdo tentativo, el cual la Corte ha aprobado preliminarmente;
- Si usted es o fue empleado por los Demandados en California en San Francisco Courtyard Downtown, The Clancy, o ambos por cualquier periodo de tiempo desde el 19 de Agosto del 2018 hasta el 1 de Junio del 2024, usted es elegible para recibir un pago de este acuerdo colectivo.
- El acuerdo resolverá la Acción.

SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTA DEMANDA	
Usted Puede HACER NADA	Usted tendrá derecho a un Pago Individual del Acuerdo, el cual se estima tal como se indicó anteriormente. Si usted hace nada, usted siempre será parte de la Acción y afectado por su resultado. Usted tendrá derecho a un Pago Individual del Acuerdo, el cual se estima e indica anteriormente. Usted también estará sujeto bajo el acuerdo, incluyendo la exoneración de los reclamos detallados a continuación. Para recibir su pago, usted solo necesita asegurar que el Administrador tenga su dirección actual de correo. Una vez que la Corte otorgue aprobación final del Acuerdo, el Administrador enviará su cheque a la dirección en archivo para usted.
Usted puede SOLICITAR SER EXCLUIDO DEL ACUERDO	Si usted no desea participar en el acuerdo, usted puede excluirse a usted mismo al enviar al Administrador una carta o correo electrónico en cumplimiento con la Pregunta 11 a continuación. Si usted solicita ser excluido del acuerdo, usted no recibirá un pago del acuerdo colectivo, pero usted preservará cualquier

(Fecha Límite: 9 de Abril del 2026)	derecho de demandar a los Demandados por separado sobre los mismos reclamos colectivos hechos en esta demanda. <u>IMPORTANTE: USTED NO PUEDE SOLICITAR SER EXCLUIDO Y RECIBIR SIEMPRE UN PAGO INDIVIDUAL DEL ACUERDO.</u> Sin embargo, usted <u>no</u> puede optar por retirarse del acuerdo de los reclamos representativos bajo la Ley General de Abogados Privados (la “PAGA”). Usted recibirá su porción de la Penalidad bajo la PAGA sin importar si usted opta por retirarse o no, y usted exonerará los Reclamos Exonerados bajo la PAGA según se discuten a continuación.
Usted puede OBJETAR AL ACUERDO (Fecha Límite: 9 de Abril del 2026)	Si usted siente que el acuerdo es inadecuado, usted debe enviar por correo su objeción al Administrador para el 9 de Abril del 2026. En lugar de enviar su objeción al Administrador, usted puede enviar su objeción por correo electrónico al Administrador en la dirección claims@ilymgroup.com para el 9 de Abril del 2026. Usted también puede objetar al comparecer en la audiencia de aprobación final. Si su objeción es anulada, usted siempre recibirá un pago del acuerdo y estará sujeto bajo los términos de este acuerdo. USTED NO PUEDE SOLICITAR SER EXCLUIDO SI USTED OBJETA AL ACUERDO.

ESTOS DERECHOS Y OPCIONES – Y LAS FECHAS LÍMITES PARA EJERCERLOS – SE EXPLICAN EN ESTE AVISO.

La Corte está a cargo de este caso y aún tiene que decidir si aprobar o no el acuerdo. Los pagos se harán si la Corte aprueba el acuerdo y después de que las apelaciones, de haber alguna, sean resueltas. **Por favor, sea paciente.**

1. ¿De qué se trata esta demanda?

La Demandante, individualmente y en nombre de los empleados actuales y exempleados de los Demandados en San Francisco Courtyard Downtown, The Clancy, o ambos, alega que los Demandados violaron la ley de California por su supuesta falla en, entre otras cosas: (a) pagar salarios incluyendo horas extras, (b) brindar periodos de comida y pagar una hora adicional de pago o pagar con exactitud una hora adicional de pago en lugar de brindar un periodo de comida; (c) brindar periodos de descanso por cada cuatro horas o fracción mayor trabajada del mismo y fallar en pagar una hora adicional de pago o pagar con exactitud una hora adicional de pago en lugar de brindar un periodo de descanso; (d) pagar todos los salarios ganados y adeudados tras la separación del empleo con el Demandado, (e) brindar estados de cuentas de salarios exactos y detallados, (f) reembolsar los gastos de negocios y (g) competencia desleal (“UCL”, de “Unfair Competition Law” o “Ley de Competencia Desleal”). La Demandante también contiene que los Demandados participaron en prácticas de negocios ilegales y que son responsables por penalidades civiles bajo la PAGA.

Los Demandados niegan que ellos han hecho algo incorrecto. Los Demandados niegan que le deben a los Miembros del Grupo o a los Miembros bajo la PAGA cualquier salario, penalidad u otro daño. En consecuencia, el acuerdo constituye un compromiso de los reclamos disputados y no debe ser interpretado como una admisión de responsabilidad por parte de los Demandados, los cuales expresan negar toda responsabilidad.

Si usted aún es empleado de los Demandados, su decisión sobre participar en el acuerdo no afectará su empleo. La ley de California y las políticas empresariales de los Demandados estrictamente prohíben represalias ilegales. Los Demandados no tomarán una acción adversa de empleo o de forma similar tendrán por objeto, tomarán represalias ni discriminarán en contra de cualquier Miembro del Grupo o Miembro bajo la PAGA por su decisión en ya sea participar o no participar en el acuerdo.

2. ¿Quiénes son los Abogados?

Los Abogados para la Demandante / los Miembros del Grupo: JAMES HAWKINS APLC James R. Hawkins, Esq. Gregory Mauro, Esq. Michael Calvo, Esq. Lauren Falk, Esq. Ava Issary, Esq. 9880 Research Drive, Suite 200 Irvine, CA 92618 Tel.: (949) 387-7200 Fax: (949) 387-6676 Correo Electrónico: James@jameshawkinsaplc.com Correo Electrónico: Greg@jameshawkinsaplc.com Correo Electrónico: Michael@jameshawkinsaplc.com	Abogados para el Demandado: SHEPPARD, MULLIN, RICHTER & HAMPTON LLP GREG S. LABATE, Cal. Bar No. 149918 glabate@sheppardmullin.com 650 Town Center Drive, 10th Floor Costa Mesa, California 92626-1993 Teléfono: 714.513.5100 Fax: 714.513.5130 HILARY A. HABIB, Cal. Bar No. 293431 350 South Hope Street, 40th Floor Los Ángeles, California 90071 Teléfono: 213.620.1780 Fax: 213.620.1398
--	--

3. ¿Por Qué Esta es Una Acción Colectiva?

La Demandante trajo este caso como una acción colectiva propuesta. Una demanda de acción colectiva es un procedimiento legal donde una o más personas demandan no solo por ellos mismos, pero también por otras personas quienes tienen reclamos similares (formando un grupo de personas). En este caso, la Corte no hecho alguna determinación en sobre si el caso debe proceder o no como una acción colectiva. Sin embargo, las Partes han acordado resolver el caso sobre una base colectiva.

En una acción bajo la PAGA, un empleado puede presentar una demanda en nombre de otros empleados y el estado de California para potencialmente recuperar penalidades por violaciones del Código de Trabajo.

La Corte Superior de San Francisco está a cargo del caso. La Acción se lama *Arceli Yamido v. Courtyard Management Corporation hacienda negocios como (dba) The Clancy Autograph Collection y otros*, Caso No. GCG-22-603015.

4. ¿Por Qué Existe un Acuerdo?

La Corte no ha decidido a favor de la Demandante o los Demandados. Después de un intercambio de información y evidencia relevantes, las partes acordaron celebrar negociaciones para acuerdo en un intento de resolver informalmente los reclamos en el caso. Las partes participaron en una mediación con la Honorable Jueza Amy Hogue (Jubilada), una mediadora de acciones colectivas experimentada y muy bien respetada. Con la guía de la Jueza Hogue, las partes fueron capaces de negociar un acuerdo completo de los reclamos individuales y colectivos propuestos de la Demandante. Los Abogados para la Demandante y el Grupo (los “Abogados del Grupo”) han investigado y examinado los hechos y las circunstancias subyacentes de los temas presentados en la Acción y la ley aplicable. Mientras que los Abogados del Grupo creen que los reclamos alegados en la demanda tienen mérito, los Abogados del Grupo también reconocen que el riesgo y el gasto de continuar la litigación justifican el acuerdo. Basándose en esto, los Abogados del Grupo creen que el acuerdo propuesto es justo, adecuado y razonable, y dentro de los mejores intereses de los Miembros del Grupo.

Los Demandados han negado y continúan negando las alegaciones factuales y legales en la Acción y creen que ellos

tienen defensas válidas a los reclamos de la Demandante. Los Demandados también niegan que este caso puede proceder bajo una base colectiva o representativa. Al acordar en liquidar, los Demandados no admiten alguna responsabilidad sobre las alegaciones factuales o reclamos en la Acción o que el caso puede o debería proceder como una acción colectiva. Los Demandados han acordado liquidar la Acción como parte de un compromiso con la Demandante.

5. ¿Cómo Puedo Saber Si Soy Parte del Acuerdo?

La Corte ha decidido que todos los individuos quienes son o quienes fueron empleados por los Demandados en California empleados en San Francisco Courtyard Downtown, The Clancy, o ambos por cualquier periodo de tiempo durante el Periodo del Grupo desde el 19 de Agosto del 2018 hasta el 1 de Junio del 2024 (el “Periodo del Grupo”) son parte del Grupo.

La Corte además ha decidido que si usted se ajusta dentro de la definición anterior para el periodo de tiempo desde el 19 de Agosto del 2021 hasta el 1 de Junio del 2024 (el “Periodo bajo la PAGA”), usted es un Miembro bajo la PAGA y recibirá su porción proporcional de la Penalidad bajo la PAGA.

6. ¿Qué es lo Que Proporciona el Acuerdo?

El Acuerdo propuesto Brinda un pago en efectivo por parte de los Demandados de \$235,000.00 para poder resolver completamente y finalmente todos los reclamos en la Acción (el “Monto del Acuerdo”). El monto total a ser distribuido a los Miembros del Grupo quienes no se excluyen a ellos mismos del acuerdo será el valor del Monto del Acuerdo después de deducir los siguientes (el “Monto Neto del Acuerdo”): (a) los Costos del Administrador del Acuerdo que no excederán los \$10,000.00; (b) el Pago por Servicio a la Demandante que no excederán los \$7,500.00, por el trabajo y los esfuerzos de la Demandante en perseguir este caso, y por cargar con el riesgo de los costos (en el caso de que el resultado de esta Acción no sea favorable) y una exoneración general de todos los reclamos; (c) los honorarios legales de los Abogados del Grupo que no excederán el 33% del Monto del Acuerdo (actualmente estimados en \$77,500.00); (d) los costos y gastos reales de los Abogados del Grupo según se respaldan por una declaración que no exceden los \$20,000.00; (e) los Pagos de Penalidad bajo la PAGA a los Empleados Agraviados por un total de \$5,875.00; y (f) el pago de \$17,625.00 a la Agencia de Desarrollo de Trabajo y Fuerza Laboral como parte de su porción de la Penalidad bajo la PAGA según lo requerido por la ley. **Los honorarios y costos de los Abogados del Grupo y el Pago por Servicio de la Demandante permanecen sujetos a aprobación de la Corte.** Ninguna porción del Monto Neto del Acuerdo será devuelta a los Demandados bajo ninguna circunstancia.

Este acuerdo está condicionado sobre la corte ingresando una orden en o seguido de la Audiencia de Aprobación Final aprobando el acuerdo como justo, razonable y adecuado, y el ingreso de la Sentencia de la corte.

7. ¿De cuánto será mi pago?

Su porción estimada del acuerdo se muestra anteriormente y deberá ser determinado al dividir las Semanas de Trabajo respectivas de cada Miembro del Grupo por el total de semanas de trabajo trabajadas por todos los Miembros del Grupo durante el Periodo del Grupo, y multiplicará la cifra resultante por el Monto Neto del Acuerdo.

De forma similar, el Pago Individual del Acuerdo a cada Miembro bajo la PAGA deberá ser determinado al dividir las Semanas de Trabajo bajo la PAGA respectivas de cada Miembro bajo la PAGA por el total de semanas de trabajo trabajadas por todos los Miembros del Grupo bajo la PAGA durante el Periodo bajo la PAGA. **Los Miembros bajo la PAGA deberán recibir su porción de la Penalidad bajo la PAGA sin importar si ellos optan por retirarse o no, y siempre deberán permanecer sujetos por la exoneración de los Reclamos Exonerados bajo la PAGA.**

Basándose en las fórmulas anteriores, sus semanas de trabajo calculadas en el Periodo del Grupo, al momento de este aviso, es de «Class_Work_Weeks». Su Pago Individual del Acuerdo estimado es de \$«Class_Estimated_Settlement_Amount».

Sus Periodos de Pago calculados en el periodo bajo la PAGA, al momento de este aviso, es de «PAGA_Weekly_Pay_Periods». Su Pago de Penalidad bajo la PAGA es de \$«PAGA_Estimated_Settlement_Amount».

Si usted está en desacuerdo con este monto, usted puede disputarlo según al Pregunta 9 a continuación. Los Miembros del Grupo deben consultar con sus asesores fiscales en relación a las consecuencias fiscales de los pagos que ellos recibirán bajo el acuerdo. El Pago Individual del Acuerdo a los Miembros del Grupo del Acuerdo deberá ser distribuido 50% a salarios y 50% como penalidades, cualquier otro artículo no gravable e intereses. Los Pagos por Penalidad bajo la PAGA a los Empleados Agraviados deberán ser distribuidos como 100% bajo penalidades.

8. ¿Cómo puedo obtener un pago?

Para calificar a un pago, usted no necesita hacer algo. El Administrador del Acuerdo le enviará un correo a usted un cheque dentro de cerca de 90 días calendario después de que la corte ingrese una sentencia basada en este acuerdo, pero posiblemente después dependiente en si hay o no objeciones y/o apelaciones de la sentencia ingresada por la corte.

Para asegurar que su pago no sea retrasado, usted debe asegurar que el Administrador tenga su dirección actual de correo.

9. ¿Qué Sucede Si Creo que el Cálculo de Mi Pago del Acuerdo es Incorrecto?

Si usted cree que los cálculos delineados en la Pregunta 7 son incorrectos, usted puede disputarlos al enviar una carta a P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781 o correo electrónico en la dirección <https://www.ilymgroup.com> a no más tardar 9 de Abril del 2026. Asegúrese de incluir su nombre, dirección, número de teléfono, los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social para propósitos de verificación, una declaración de qué y por qué está disputando el cálculo de su pago del acuerdo, y adjuntar una copia de cualquier documentación que usted quiera incluir para respaldar su disputa. El Administrador evaluará su documentación y/o evidencia. El Administrador es el que toma la decisión final sobre las disputas de semanas de trabajo. El Administrador informará a los Miembros del Grupo de su determinación final.

10. ¿Qué Reclamos Exonera el Acuerdo?

A menos que usted solicite ser excluido del Acuerdo, usted permanecer parte del Grupo del Acuerdo y que significa que usted no puede demandar, continuar demandado o ser parte de cualquier otra demanda en contra de los Demandados y cada uno de sus pasados, presentes y futuros agentes, empleados, servidores, propietarios de hotel, oficiales, directores, agentes administradores, miembros, propietarios (ya sea directos o indirectos), socios, fideicomisarios, representantes, accionistas, abogados, matrices, subsidiarias, patrocinadores de capital, planes, compañías/corporaciones relacionadas y/o asociaciones, divisiones, cesionarios, predecesores, sucesores, aseguradores, consultores, empresas conjuntas, empleadores conjuntos, potenciales y supuestos empleadores conjuntos, agencias de personal temporal, empleadores bajo ley común, potenciales y supuestos empleadores bajo ley común, empleadores duales, potenciales y supuestos empleadores duales, coempleadores, potenciales y supuestos coempleadores, contratistas, afiliados, proveedores de servicios, alter egos, potenciales y supuestos alter egos, proveedores, organizaciones afiliadas, cualquier persona y/o entidad con el potencial o supuestas responsabilidad conjunta, y todos sus respectivos pasados, presentes y futuros empleados, directores, oficiales, miembros, propietarios, agentes, representantes, agencias de nómina de pago, abogados, accionistas, fiduciarias, matrices subsidiarias, otros proveedores de servicios y cesionarios, y cualquier y toda persona y/o entidad actuando, bajo, a través de o en concierto con cualquiera de ellos (las “Partes Exoneradas”), por los reclamos colectivos que surgen en este caso durante el Periodo del Grupo. Específicamente, usted estará renunciando o “exonerando” los reclamos colectivos descritos a continuación:

Los Reclamos Exonerados 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 la Partes Exoneradas de todos los reclamos asegurados en la Acción, Acción Federal, y/o Aviso bajo la PAGA que surgen de os hechos y reclamos alegados en la Acción, Acción Federal y/o Aviso bajo la PAGA, o que pudieron haber sido presentados en la Acción, Acción Federal y/o Aviso bajo la PAGA basándose en los hechos y reclamos alegados. Los Reclamos Exonerados del Grupo incluyen todos los

reclamos por salarios sin pagar, incluyendo, fallar en pagar salarios mínimos, compensación por tiempo directo, compensación por horas extra, compensación por doble tiempo e intereses; el cálculo de la tasa regular de pago; salarios relacionados al supuesto redondeo ilegal de tiempo; periodos de comida, periodos de descanso perdidos/acortados/tardíos/interrumpidos y/o salarios/primas por periodos de recuperación; fallar en pagar licencia por enfermedad; fallar en brindar periodos de comida; fallar en autorizar y permitir periodos de descanso y/o periodos de recuperación; el cálculo del periodo de comida, periodo de descanso y/o primas de periodo de recuperación; pagar por todas las horas trabajadas, incluyendo trabajo fuera del horario laboral; fallar en reembolsar gastos de negocios; estados de cuentas de salarios; vacaciones sin pagar; deducciones, fallar en preservar/mantener registros exactos incluyendo registros de nómina de pago; fallar en brindar asientos adecuados, prácticas de negocios desleales relacionadas a los Reclamos Exonerados del Grupo; penalidades, incluyendo pero sin limitación a penalidades por mantener registros, penalidades de estados de cuentas de salarios, penalidades de salarios mínimos y honorarios y costos de los abogados; todos los reclamos relacionados a los Reclamos Exonerados del Grupo que surgen bajo: el Código de Trabajo de California (incluyendo pero sin limitación a las secciones 200, 201, 201.1, 201.3, 201.5, 202, 203, 204 y siguientes, 205.5, 206, 210, 218, 218.5, 218.6, 221, 223, 224, 225, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 226.8, 227.3, 233, 246, 256, 432, 510, 511, 512, 515, 516, 558, 1174, 1174.5, 1175, 1182.12, 1194, 1194.2, 1194.3, 1197, 1197.1, 1197.2, 1198, 1198.5, 2698 y siguientes, 2699 y siguientes, 2800, y 2802); las Órdenes de Salarios de la Comisión de Bienestar Industrial de California, la Ley General de Abogados privados de California del 2004 (la “PAGA”, por sus siglas en inglés “Private Attorneys General Act”); violación del derecho constitucional de privacidad; el Código de Negocios y Profesiones de California sección 17200 y siguientes; la Ley de Estándares de Trabajo Justo (la “FLSA”, por sus siglas en inglés “Fair Labor Standards Act”), 29 U.S.C. § 201 y siguientes; El Código de Regulaciones de California, Título 8, Sección 11040, Subdivisión 5(A)-(B); El Código de Regulaciones de California, Título 8, Sección 1 1070(14); y la ley común federal. Los Reclamos Exonerados también incluyen reclamos por penalidades civiles que se acumularon durante el Periodo bajo la PAGA dentro de la PAGA según la medida que fueron alegadas o razonablemente pudieron haber sido alegadas basados en las alegaciones factuales en el Aviso bajo la PAGA presentados con la LWDA por la Demandante o cualquier alegato presentado en la Acción y/o Acción Federal por la Demandante.

Los Miembros Participantes del Grupo no exoneran cualquier otro reclamo, incluyendo reclamos por beneficios otorgados, terminación injustificada de empleo, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro por desempleo, discapacidad, seguro social, compensación de trabajadores o reclamos basados en los hechos que ocurrieron fuera del Periodo del Grupo.

Nuevamente, usted exonerará los siguientes reclamos bajo la PAGA en contra de las Partes Exoneradas sin importar si usted opta por retirarse de:

Los Reclamos Exonerados bajo la PAGA. Todos los Miembros bajo la PAGA se consideran 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 conocidos y desconocidos por penalidades civiles que surgieron en cualquier momento durante el Periodo bajo la PAGA que pudieron haber sido o pueden ser asegurados bajo la PAGA, incluyendo todos los reclamos por salarios sin pagar, incluyendo pero sin limitación a reclamos en relación a fallar en pagar salarios mínimos, compensación por tiempo directo, compensación por horas extra, compensación por doble tiempo e intereses; el cálculo de la tasa regular de pago; salarios relacionados a supuesto redondeo ilegal de tiempo; periodos de comida, periodos de descanso perdidos/acortados/tardíos/interrumpidos y/o salarios/primas por periodos de recuperación; fallar en brindar periodos de comida; fallar en autorizar y permitir periodos de descanso y/o periodos de recuperación; el cálculo de periodos de comida, periodos de descanso y/o primas por periodo de recuperación; fallar en brindar asientos adecuados; fallar en pagar licencia por enfermedad; pago por todas las horas trabajadas, incluyendo tiempo fuera del horario laboral; estados de cuentas de salarios; vacaciones sin pagar; fallar en reembolsar los gastos de negocios; deducciones, fallar en preservar/mantener registros exactos incluyendo registros de nómina de pago; prácticas de negocios desleales; penalidades, incluyendo pero sin limitación a penalidades por

mantener registros, penalidades por estados de cuentas de salarios, penalidades por salarios mínimos y penalidades por tiempos de espera; fallar en pagar oportunamente los salarios; fallar en pagar oportunamente los salarios finales; honorarios y costos legales; y todos los reclamos en relación a las supuestas violaciones del Código de Trabajo, incluyendo pero sin limitación a las secciones 201-203, 204, 210, 218, 221, 227.3, 233, 246, 510, 512, 558, 226, 226.3, 226.7, 1174, 1174.5, 1175, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2802,) y el Código de Regulaciones de California, Título 8, Sección 11040, Subdivisión 5(A)-(B); el Código de Regulaciones de California, Título 8, Sección 1 1070(14); y las Órdenes de Salarios aplicables (los “Reclamos Exonerados bajo la PAGA”).

11. ¿Cómo Puedo Excluirme a Mí Mismo del Acuerdo?

Para excluirse a usted mismo del acuerdo, usted debe enviar una carta al Administrador a la dirección a continuación y post sellada para el 9 de Abril del 2026 o enviar un correo electrónico al Administrador a la dirección de correo electrónico a continuación para el 9 de Abril del 2026. Su carta o correo electrónico debe incluir: (1) su nombre, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social; (2) establecer expresamente que usted desea ser excluido de este acuerdo con una expresión con el propósito de “Yo deseo ser excluido del Acuerdo Colectivo en el asunto *“Arceli Yamido v. Courtyard Management Corporation haciendo negocios como (dba) The Clancy Autograph Collection y otros, numero de caso CGC-22-603015”* y (3) su firma (para cartas únicamente) y fecha. El Administrador deberá aceptar cualquier opción por retirarse como válida si el Administrador puede asegurar razonablemente la identidad de la persona como Miembro del Grupo. Usted no puede optar por retirarse de los Reclamos Exonerados bajo la PAGA.

12. ¿Cómo puedo objetar al Acuerdo?

Si usted es un Miembro del Grupo, usted puede objetar al acuerdo si usted siente que el acuerdo no es justo. Usted puede dar las razones de por qué usted cree que la Corte no debe aprobar el acuerdo. Todas las objeciones escritas, apoyando los papeles y/o avisos de intención de comparecer en la Audiencia de Aprobación Final deben: (a) identificar claramente el nombre de caso y número (cómo *Arceli Yamido v. Courtyard Management Corporation haciendo negocios como (dba) The Clancy Autograph Collection y otros*, Caso No. GCG-22-603015); (b) contener su nombre, dirección y número de teléfono, últimos cuatro dígitos del número de seguro social, y firma; (c) establecer todos los fundamentos legales y factuales para su objeción; (d) de ser enviada por correo, debe ser firmada por usted y/o su representante legal; (f) debe ser ya sea enviada por correo al Administrador del Acuerdo a P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781 o enviada por correo electrónico al Administrador del Acuerdo en la dirección claims@ilymgroupp.com; (d) ser post sellada o enviada por correo electrónico en o antes del 9 de Abril del 2026; (e) si está representado por un abogado y proporciona su información; y (f) si tiene la intención de comparecer en la Audiencia de Aprobación Final. El Administrador deberá aceptar cualquier objeción como válida si el Administrador puede asegurar razonablemente la identidad de la persona como Miembro del Grupo y el sustento de la objeción del miembro del grupo donde aplique. Los Miembros del Grupo también pueden objetar al comparecer en la Audiencia de Aprobación Final sin antes presentar una objeción por escrito.

13. ¿Cuál es la Diferencia Entre Objetar y Excluirse?

Objetar es decirle a la corte que usted cree que los términos del acuerdo no son justos. Usted puede objetar solo si usted se queda dentro del Grupo. Excluirse a usted mismo es decirle a la corte que usted no quiere ser parte del Grupo. Si usted se excluye a usted mismo, usted no tiene fundamento para objetar porque el caso ya no le afecta más a usted. Sin embargo, si usted presenta una objeción, usted siempre recibirá los beneficios bajo el acuerdo, si llegase a ser aprobado por la corte.

Usted no debe presentar tanto una objeción y una solicitud para exclusión. Si usted tanto se excluye a usted mismo del acuerdo y usted objeta, su exclusión será considerada válida y su objeción no será considerada.

14. ¿Cómo Se le Pagará a los Abogados para el Grupo y a la Representante del Grupo?

Los Abogados del Grupo pedirán una compensación por honorarios legales de hasta 33% del Monto Bruto del Acuerdo (que actualmente se estima que es de \$77,500.00), cuyo monto real será determinado por la Corte. Los Abogados del Grupo pedirán por los costos reales de litigación que no excederán los \$20,000.00, cuyo monto real será determinado por la Corte en la Audiencia de Aprobación Final (consulte con la pregunta 16 a continuación para detalles). Los Miembros del Grupo (como usted) no tienen que pagar los honorarios y costos de los Abogados del Grupo. **Sin embargo, si usted elige contratar a su propio abogado, usted tiene que hacer sus propios arreglos para poder compensar a su abogado.**

Si es aprobado por la Corte, una Compensación por Servicio a la Demandante de hasta \$7,500.00 será pagado del Monto del Acuerdo por los servicios de la Demandante a cambio por una exoneración general.

15. Aviso de Audiencia de Aprobación Final y Objeciones al Acuerdo de Acción de Demanda Colectiva.

Usted por este medio es notificado que una Audiencia de Aprobación Final se sostendrá ante el Honorable Ethan P. Schulman, el 3 de Junio del 2026 a las 9:00 a.m. en el Departamento 304 de la Corte Superior de San Francisco, ubicada en 400 McAllister St., San Francisco, CA 94102 para determinar si el Acuerdo es justo, razonable y adecuado o no, y debe ser finalmente aprobado por la Corte. La Corte puede aplazar o continuar la audiencia de vez en cuando, sin previo aviso a usted, según la Corte pueda instruir.

Si usted objeta al acuerdo, el Administrador le notificará a usted de cualquier cambio a la fecha de la Audiencia de Aprobación Final. Si los miembros del grupo desean comparecer en la Audiencia de Aprobación Final remotamente, usted debe contactar a los Abogados del Grupo quienes harán los arreglos necesarios en cumplimiento con los procedimientos de la Corte.

Una vez la aprobación final sea otorgada por la Corte, la Corte ingresará una sentencia en contra de los Demandados y todos los Miembros del Grupo quienes no hayan presentado una exclusión serán considerados como que han renunciado y exonerado Los Reclamos Exonerados del Grupo y bajo la PAGA, y todos los Miembros bajo la PAGA habrán exonerado los reclamos bajo la PAGA. A usted no se le requiere asistir a la Audiencia de Aprobación Final, pero tiene la libertad de hacerlo.

16. ¿Cómo Puedo Obtener Más Información?

Este aviso resume el acuerdo propuesto. Usted puede obtener más información en el sitio web del Administrador en la dirección <https://www.ilymgroup.com>.

¿QUÉ SUCEDE SI TENGO PREGUNTAS?

Si usted tiene alguna pregunta sobre el Acuerdo, usted puede contactar al Administrador del Acuerdo:

Arceli Yamido v. Courtyard Management Corporation hacienda Negocios como (dba) The Clancy Autograph Collection y otros,

ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

Número de Teléfono Gratuito: (888) 250-6810

Correo Electrónico: claims@ilymgroup.com

POR FAVOR NO LLAME POR TELÉFONO A LA CORTE O A LA OFICINA DEL OFICIAL PARA INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO O EL PROCESO DEL ACUERDO.

Arceli Yamido v. Courtyard Management Corporation dba The Clancy Autograph Collection et al.,

Page 8 of 15

**¿TIENE PREGUNTAS/ QUESTIONS? LLAME A LA LÍNEA GRATUITA AL/ CALL TOLL FREE
1-888-250-6810**

ILYM ID: «ILYMID»
«PC_»

**SUPERIOR COURT OF CALIFORNIA, COUNTY OF SAN FRANCISCO
(CASE NO. CGC-22-603015)**

NOTICE OF CLASS AND REPRESENTATIVE ACTION SETTLEMENT

ILYM ID: «ILYMID»
ATTN: «Contact»
«Address_1»
«City», «State» «Zip_code»

**YOU ARE ESTIMATED TO
RECEIVE APPROXIMATELY
\$«Class_Estimated_Settlement_Amount»
» THROUGH THIS CLASS ACTION
SETTLEMENT**

**PLEASE READ THIS NOTICE CAREFULLY
YOUR LEGAL RIGHTS MAY BE AFFECTED WHETHER YOU ACT OR NOT**

**IF YOU WANT TO RECEIVE MONEY FROM THE SETTLEMENT, YOU DO NOT NEED TO DO
ANYTHING**

**The San Francisco County Superior Court authorized this notice.
This is not an advertisement or solicitation from a lawyer.**

- Arceli Yamido (“Plaintiff”), former employee, has sued Courtyard Management Corporation dba The Clancy Autograph Collection; Marriott International; and Marriott Hotel Services Inc., (“Defendants,”) individually and on behalf of all other similarly situated employees (the “Action”);
- The parties to the Action have reached a tentative settlement, which the Court has preliminarily approved;
- If you are or have been employed by Defendants in California employed at the San Francisco Courtyard Downtown, The Clancy, or both for any period of time during the Class Period from August 19, 2018 through June 1, 2024, you are eligible to receive payment from this class settlement.
- The settlement will resolve the Action.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS LAWSUIT	
You Can DO NOTHING	You will be entitled to the Individual Settlement Payment, which is estimated as indicated above. If you do nothing, you will still be part of the Action and affected by its outcome. You will be entitled to the Individual Settlement Payment, which is estimated and indicated above. You will also be bound by the settlement, including the release of claims detailed below. To receive your payment, you only need to ensure that the Administrator has your current mailing address. Once the Court grants final approval of the Settlement, the Administrator will mail your check to the address on file for you.
You Can ASK TO BE EXCLUDED FROM THE SETTLEMENT (Deadline: April 9, 2026)	If you <u>do not</u> wish to take part in the settlement, you may exclude yourself by sending to the Administrator a letter or email in accordance with Question 11 below. If you ask to be excluded from the settlement, you will get no payment from the class settlement, but you will keep any rights to sue Defendants separately about the same class claims made in this lawsuit. <u>IMPORTANT: YOU CANNOT ASK TO BE EXCLUDED AND STILL GET AN INDIVIDUAL SETTLEMENT PAYMENT.</u>

	However, you <u>cannot</u> opt out of the settlement of the representative claims under the Private Attorneys General Act (the “PAGA”). You will receive your portion of the PAGA Penalty regardless of whether you opt out, and you will release the PAGA Released Claims as discussed below.
You Can OBJECT TO THE SETTLEMENT (Deadline: April 9, 2026)	If you feel that the settlement is inadequate, you must mail your objection to the Administrator by April 9, 2026. In lieu of mailing your objection to the Administrator, you may email your objection to the Administrator at claims@ilymgroup.com by April 9, 2026. You may also object by appearing at the final approval hearing. If your objection is overruled by the Court, you will still receive a payment from the settlement, and you will be bound by the terms of this settlement. IF YOU OBJECT TO THE SETTLEMENT, YOU CANNOT ALSO ASK TO BE EXCLUDED.

THESE RIGHTS AND OPTIONS – AND THE DEADLINES TO EXERCISE THEM – ARE EXPLAINED IN THIS NOTICE.

The Court is in charge of this case and still has to decide whether to approve the settlement. Payments will be made if the Court approves the settlement and after appeals, if any, are resolved. **Please be patient.**

1. What is this lawsuit about?

Plaintiff, individually and on behalf of Defendants’ current and former employees at the San Francisco Courtyard Downtown, The Clancy, or both, alleges that Defendants violated California law because of its alleged failure to, among other things: (a) pay wages including overtime, (b) provide meal periods and pay an additional hour of pay or accurately pay an additional hour of pay in lieu of providing a meal period; (c) provide rest breaks for every four hours or major fraction thereof worked and failure to pay an additional hour of pay or accurately pay an additional hour of pay in lieu of providing a rest period; (d) pay all wages earned and owed upon separation from Defendant’s employ, (e) provide accurate itemized wage statements, (f) reimburse business expenses, and (g) unfair competition (“UCL”). Plaintiff also contends that Defendants engaged in unlawful business practices and are liable for civil penalties under the PAGA.

Defendants deny that they have done anything wrong. Defendants deny that they owe Class Members or PAGA Members any wages, penalties, or other damages. Accordingly, the settlement constitutes a compromise of disputed claims and should not be construed as an admission of liability on the part of Defendants, which expressly denies all liability.

If you are still employed by Defendants, your decision about whether to participate in the settlement will not affect your employment. California law and Defendants’ company policies strictly prohibit unlawful retaliation. Defendants will not take any adverse employment action against or otherwise target, retaliate, or discriminate against any Class Member or PAGA Member because of their decision to either participate or not participate in the settlement.

2. Who are the Attorneys?

Attorneys for Plaintiff/ the Class Members: JAMES HAWKINS APLC James R. Hawkins, Esq. Gregory Mauro, Esq. Michael Calvo, Esq. Lauren Falk, Esq. Ava Issary, Esq.	Attorneys for Defendant: SHEPPARD, MULLIN, RICHTER & HAMPTON LLP GREG S. LABATE, Cal. Bar No. 149918 glabate@sheppardmullin.com 650 Town Center Drive, 10th Floor Costa Mesa, California 92626-1993 Telephone: 714.513.5100
---	---

9880 Research Drive, Suite 200 Irvine, CA 92618 Tel.: (949) 387-7200 Fax: (949) 387-6676 Email: James@jameshawkinsaplc.com Email: Greg@jameshawkinsaplc.com Email: Michael@jameshawkinsaplc.com	Facsimile: 714.513.5130 HILARY A. HABIB, Cal. Bar No. 293431 350 South Hope Street, 40th Floor Los Angeles, California 90071 Telephone: 213.620.1780 Facsimile: 213.620.1398
---	---

3. Why Is This a Class Action?

Plaintiff brought this case as a proposed class action. A class action lawsuit is a legal proceeding where one or more persons sue not just for themselves, but for other people who have similar claims (forming a “class” or group of people). In this case, the Court has not made any determination on whether the case should proceed as a class action. However, the Parties have agreed to resolve the case on a class basis.

In a PAGA action, an employee can file a lawsuit on behalf of other employees and the state of California to potentially recover penalties for Labor Code violations.

The San Francisco Superior Court is in charge of the case. The Action is called *Arceli Yamido v. Courtyard Management Corporation dba The Clancy Autograph Collection et al.*, Case No. GCG-22-603015.

4. Why is There a Settlement?

The Court did not decide in favor of Plaintiff or Defendants. After the exchange of relevant information and evidence, the parties agreed to enter into settlement negotiations in an attempt to informally resolve the claims in the case. The parties participated in a mediation with the Honorable Judge Amy Hogue (Ret.), an experienced and well-respected class action mediator. With Judge Hogue’s guidance, the parties were able to negotiate a complete settlement of Plaintiff’s individual and proposed class claims. Counsel for Plaintiff and the Class (“Class Counsel”) have investigated and researched the facts and circumstances underlying the issues raised in the Action and the applicable law. While Class Counsel believes that the claims alleged in the lawsuit have merit, Class Counsel also recognizes that the risk and expense of continued litigation justify settlement. Based on this, Class Counsel believes the proposed settlement is fair, adequate and reasonable, and in the best interests of Class Members.

Defendants have denied, and continue to deny the factual and legal allegations in the Action and believe that they have valid defenses to Plaintiff’s claims. Defendants also deny that this case can proceed on a class or representative basis. By agreeing to settle, Defendants are not admitting liability on any of the factual allegations or claims in the Action or that the case can or should proceed as a class action. Defendants have agreed to settle the Action as part of a compromise with Plaintiff.

5. How Do I Know If I Am Part of The Settlement?

The Court has decided that all individuals who are or who have been employed by Defendants in California employed at the San Francisco Courtyard Downtown, The Clancy, or both for any period of time during the Class Period from August 19, 2018 through June 1, 2024 (“Class Period”) are part of the Class.

The Court has further decided that if you fit within the above definition for the time period of August 19, 2021, through June 1, 2024 (“PAGA Period”), you are a PAGA Member and will receive your proportionate share of the PAGA Penalty.

6. What Does the Settlement Provide?

The proposed Settlement provides for a cash payment by Defendants of \$235,000.00 to fully and finally resolve all claims in the Action (the “Settlement Amount”). The total amount to be distributed to Class Members who do not exclude themselves from the settlement will be the value of the Settlement Amount after deducting for the following (the “Net Settlement Amount”): (a) Settlement Administrator Costs not to exceed \$10,000.00; (b) Service Award payment to Plaintiff not to exceed \$7,500.00, for Plaintiff’s work and efforts in prosecuting this case, and for undertaking the risks of costs (in the event the outcome of this Action was not favorable) and a general release of all claims; (c) Class Counsel’s attorneys’ fees not to exceed 33% of the Settlement Amount (currently estimated at \$77,500.00); (d) Class Counsel’s actual litigation costs and expenses as supported by declaration not to exceed \$20,000.00; (e) PAGA Penalty Payments to Aggrieved Employees totaling \$5,875.00; and (f) payment of \$17,625.00 to the Labor and Workforce Development Agency as part of its share of the PAGA Penalty as required by law. **Class Counsel’s attorneys’ fees and costs and Plaintiff’s Service Award remain subject to Court approval.** No portion of the Net Settlement Amount will be returned to Defendants under any circumstances.

This settlement is conditioned upon the court entering an order at or following the Final Approval Hearing finally approving the settlement as fair, reasonable, and adequate, and the court’s entry of Judgment.

7. How much will my payment be?

Your estimated share of the settlement is shown above and shall be determined by dividing each Class Member’s respective Workweeks by the total workweeks worked by all Class Members during the Class Period and multiplying the resulting figure by the Net Settlement Amount.

Likewise, the Individual Settlement Payment to each PAGA Member shall be determined by dividing each PAGA Member’s respective PAGA Workweeks by the total workweeks worked by all PAGA Members during the PAGA Period. **PAGA Members shall receive their portion of the PAGA Penalty regardless of whether they opt out, and they shall still be bound by the release of Released PAGA Claims.**

Based on the above formulas, your calculated workweeks in the Class Period, as of this notice, is «Class_Work_Weeks». Your estimated Individual Settlement Payment is \$«Class_Estimated_Settlement_Amount».

Your calculated Pay Periods in the PAGA period, as of this notice, is «PAGA_Weekly_Pay_Periods». Your estimated PAGA Penalty Payment is \$«PAGA_Estimated_Settlement_Amount».

If you disagree with this amount, you can dispute this per Question 9 below. Class Members should consult their tax advisors concerning the tax consequences of the payments they receive under the settlement. Individual Settlement Payment to Settlement Class Member shall be allocated as 50% for wages and 50% as penalties, any other non-taxable items, and interest. PAGA Penalty Payments to Aggrieved Employees shall be allocated as 100% penalties.

8. How do I get a payment?

To qualify for payment, you do not need to do anything. The Settlement Administrator will mail you a check within about 90 calendar days after the court enters a judgment based on this settlement, but possibly later depending on whether there are any objections and/or appeals of the judgment entered by the court.

To ensure that your payment is not delayed, you should ensure that the Administrator has your current mailing address.

9. What If I Believe that the Calculation of My Settlement Payment Is Incorrect?

If you believe that the calculations outlined in Question 7 are incorrect, you may dispute it by sending a letter to P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781 or email to claims@ilymgroup.com no later than April 9, 2026. Be sure to include your name, address, telephone number, last four digits of your social security number for verification purposes, a statement of what and why you are disputing the calculation of your settlement payment, and attaching a copy of any

documentation you want to include to support your dispute. The Administrator will evaluate your documentation and/or evidence. The Administrator is the final decisionmaker for workweek disputes. The Administrator will inform Class Members of its final determination.

10. What Claims Does The Settlement Release?

Unless you request to be excluded from the Settlement, you remain part of the Settlement Class and that means you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendants and each of their past, present and future agents, employees, servants, hotel owners, officers, directors, managing agents, members, owners (whether direct or indirect), partners, trustees, representatives, shareholders, stockholders, attorneys, parents, subsidiaries, equity sponsors, plans, related companies/corporations and/or partnerships, divisions, assigns, predecessors, successors, insurers, consultants, joint venturers, joint employers, potential and alleged joint employers, temporary staffing agencies, common law employers, potential and alleged common law employers, dual employers, potential and alleged dual employers, co-employers, potential and alleged co-employers, contractors, affiliates, service providers, alter-egos, potential and alleged alter-egos, vendors, affiliated organizations, any person and/or entity with potential or alleged to have joint liability, and all of their respective past, present and future employees, directors, officers, members, owners, agents, representatives, payroll agencies, attorneys, stockholders, fiduciaries, parents, subsidiaries, other service providers, and assigns, and any and all persons and/or entities acting under, by, through or in concert with any of them. (“Released Parties”), for the class claims arising in this case during the Class Period. Specifically, you will be giving up or “releasing” the class claims described as follows:

Released Class Claims: 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 asserted in the Action, Federal Action, and/or PAGA Notice arising from the facts and claims alleged in the Action, Federal Action, and/or PAGA Notice, or that could have been raised in the Action, Federal Action, and/or PAGA Notice based on the facts and claims alleged. The Released Class Claims include all claims for unpaid wages, including, failure to pay minimum wages, straight time compensation, overtime compensation, double-time compensation, and interest; the calculation of the regular rate of pay; wages related to alleged illegal time rounding; missed/short/late/interrupted meal period, rest period, and/or recovery period wages/premiums; failure to pay sick pay; failure to provide meal periods; failure to authorize and permit rest periods and/or recovery periods; the calculation of meal period, rest period, and/or recovery period premiums; payment for all hours worked, including off-the-clock work; failure to reimburse business expenses; wage statements; unpaid vacation; deductions; failure to keep/maintain accurate records including payroll records; failure to provide suitable seating; unfair business practices related to the Released Class Claims; penalties, including, but not limited to, recordkeeping penalties, wage statement penalties, minimum-wage penalties, and waiting-time penalties; failure to timely pay wages; failure to timely pay final wages; and attorneys’ fees and costs; all claims related to the Released Class Claims arising under: the California Labor Code (including, but not limited to, sections 200, 201, 201.1, 201.3, 201.5, 202, 203, 204 et seq., 205.5, 206, 210, 218, 218.5, 218.6, 221, 223, 224, 225, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 226.8, 227.3, 233, 246, 256, 432, 510, 511, 512, 515, 516, 558, 1174, 1174.5, 1175, 1182.12, 1194, 1194.2, 1194.3, 1197, 1197.1, 1197.2, 1198, 1198.5, 2698 et seq., 2699 et seq., 2800, and 2802); the Wage Orders of the California Industrial Welfare Commission; the California Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”); violation of the constitutional right to privacy; California Business and Professions Code section 17200, et seq.; the Fair Labor Standards Act (“FLSA”), 29 U.S.C. § 201 et seq.; California Code of Regulations, Title 8, Section 11040, Subdivision 5(A)-(B); California Code of Regulations, Title 8, Section 1 1070(14); and federal common law. The Released Claims also include claims for civil penalties that accrued during the PAGA Period under PAGA to the extent they were alleged or reasonably could have been alleged based on the factual allegations in the PAGA Notice filed with the LWDA by Plaintiff or any pleadings filed in the Action and/or Federal Action by Plaintiff.

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.

Again, you will release the following PAGA claims against the Released Parties regardless of whether you opt

out:

Released PAGA Claims. All PAGA Members 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 known and unknown claims for civil penalties which arose at any time during the PAGA Period that have been or may be asserted under PAGA, including all claims for unpaid wages, including, but not limited to, claims relating to failure to pay minimum wages, straight time compensation, overtime compensation, double-time compensation, and interest; the calculation of the regular rate of pay; wages related to alleged illegal time rounding; missed/short/late/interrupted meal period, rest period, and/or recovery period wages/premiums; failure to provide meal periods; failure to authorize and permit rest periods and/or recovery periods; the calculation of meal period, rest period, and/or recovery period premiums; failure to provide suitable seating; failure to pay sick pay; payment for all hours worked, including off-the-clock work; wage statements; unpaid vacation; failure to reimburse business expenses; deductions; failure to keep/maintain accurate records including payroll records; unfair business practices; penalties, including, but not limited to, recordkeeping penalties, wage statement penalties, minimum wage penalties, and waiting time penalties; failure to timely pay wages; failure to timely pay final wages; attorneys' fees and costs; and all claims relating to alleged violations of the Labor Code, including, but not limited to, sections 201-203, 204, 210, 218, 221, 227.3, 233, 246, 510, 512, 558, 226, 226.3, 226.7, 1174, 1174.5, 1175, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2802,) and California Code of Regulations, Title 8, Section 11040, Subdivision 5(A)-(B); California Code of Regulations, Title 8, Section 1 1070(14); and the applicable Wage Orders ("Released PAGA Claims").

11. How Do I Exclude Myself from The Settlement?

To exclude yourself from the settlement, you must send a letter mailed to the Administrator at the address below and postmarked by April 9, 2026 or email the Administrator at the email address below by April 9, 2026. Your letter or email must include: (1) your name, address, telephone number, and last four digits of your social security number; (2) expressly state you wish to be excluded from this settlement with language to the effect of "I wish to be excluded from the Class Settlement in the *"Arceli Yamido v. Courtyard Management Corporation dba The Clancy Autograph Collection et al. case no. CGC-22-603015,"* and (3) your signature (for letters only) and date. The Administrator shall accept any opt-out as valid if the Administrator can reasonably ascertain the identity of the person as a Class Member. You cannot opt out of the PAGA Released Claims.

12. How do I object to the Settlement?

If you are a Class Member, you can object to the settlement if you feel that the settlement is not fair. You can give reasons why you think the Court should not approve the settlement. All written objections, supporting papers and/or notices of intent to appear at the Final Approval Hearing must: (a) clearly identify the case name and number (as *Arceli Yamido v. Courtyard Management Corporation dba The Clancy Autograph Collection et al.*, Case No. GCG-22-603015); (b) contain your name, address, and telephone number, last four digits of social security number, and signature; (c) state all legal and factual grounds for your objection; (d) if mailed, be signed by you and/or your legal representative; (e) either be mailed to the Settlement Administrator at P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781 or emailed to the Settlement Administrator at claims@ilymgroup.com; (f) be postmarked or emailed on or before April 9, 2026; (g) whether you are represented by an attorney and provide their information; and (h) whether you intend to appear at the Final Approval Hearing. The Administrator shall accept any objection as valid if the Administrator can reasonably ascertain the identity of the person as a Class Member and the substance of the class member's objection where applicable. Class Members may also object by appearing at the Final Approval Hearing without first submitting a written objection.

13. What Is the Difference Between Objecting And Excluding?

Objecting is telling the court that you believe that the terms of the settlement are not fair. You can object only if you stay in the Class. Excluding yourself is telling the court that you don't want to be part of the Class. If you exclude

yourself, you have no basis to object because the case no longer affects you. However, if you file an objection, you will still receive settlement benefits under the settlement, if it is approved by the court.

You should not submit both an objection and request for exclusion. If you both exclude yourself from the settlement and object to it, your exclusion will be deemed valid and your objection will not be considered.

14. How Will the Attorneys For The Class and Class Representative Be Paid?

Class Counsel will ask for an attorney fee award of up to 33% of the Gross Settlement Amount (currently estimated at \$77,500.00), the actual amount of which will be determined by the Court. Class Counsel will ask for actual litigation costs incurred not to exceed \$20,000.00, the actual amount of which will be determined by the Court at the Final Approval Hearing (see question 16 below for details). Class Members (like you) do not have to pay the fees and costs of Class Counsel. **If you elect, however, to hire your own lawyer, you have to make your own arrangements to compensate your lawyer.**

If approved by the Court, an Enhancement Award for Plaintiff up to \$7,500.00 will be paid from the Settlement Amount for Plaintiff's services and in exchange for a general release.

15. Notice of Hearing on Final Approval and Objections to Class Action Settlement.

You are hereby notified that a Final Approval Hearing will be held before the Honorable Ethan P. Schulman, on June 3, 2026 at 9:00 a.m., in Department 304 of the San Francisco County Superior Court located at 400 McAllister St., San Francisco, CA 94102 to determine whether the proposed Settlement is fair, reasonable, and adequate, and should be finally approved by the Court. The Court may adjourn or continue the hearing from time to time, without further notification to you, as the Court may direct.

If you object to the settlement, the Administrator will notify you of any changes to the date of the Final Approval Hearing. Should class members wish to appear at the Final Approval Hearing remotely, you should contact Class Counsel who can make the necessary arrangements in accordance with the Court's procedures.

Once final approval is granted by the Court, the Court will enter judgment against Defendants, and all Class Members who have not requested exclusion will be deemed to have waived and released the Released Class and PAGA Claims, and all PAGA Members will have released the PAGA claims. You are not required to attend the Final Approval Hearing, but you are welcome to do so.

16. How Do I Get More Information?

This notice summarizes the proposed settlement. You can get more information on the Administrator's website at <https://www.ilymgroup.com>.

WHAT IF I HAVE QUESTIONS?

If you have any questions about the Settlement, you may contact the Settlement Administrator:

Arceli Yamido v. Courtyard Management Corporation dba The Clancy Autograph Collection et al.,
ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
Toll-Free Phone Number: (888) 250-6810
Email Address: claims@ilymgroup.com

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR THE OFFICE OF THE CLERK FOR INFORMATION ABOUT THIS SETTLEMENT OR THE SETTLEMENT PROCESS.