

DOUGLAS HAN (SBN 232858)
SHUNT TATAVOS-GHARAJEH (SBN 272164)
WILLIAM WILKINSON (SBN 346777)
JUSTICE LAW CORPORATION
751 North Fair Oaks Avenue, Suite 101
Pasadena, California 91103
Tel: (818) 230-7502
Fax: (818) 230-7259

Attorneys for Plaintiffs

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF ORANGE

THUY-TRUC TRAN, individually, and on
behalf of aggrieved employees pursuant to the
Private Attorneys General Act ("PAGA");

Plaintiff,

v.

BYRAM HEALTHCARE CENTERS, INC., a
New Jersey corporation; and DOES 1 through
100, inclusive;

Defendants.

Case No.: 30-2023-01309069-CU-OE-CXC

Assigned for All Purposes to:
Honorable Melissa McCormick
Department CX-105

CLASS ACTION

**DECLARATION OF NICK CASTRO
REGARDING NOTICE AND
SETTLEMENT ADMINISTRATION**

[Notice of Motion and Motion for Final
Approval; Declaration of Class Counsel
(Douglas Han); and [Proposed] Order of Final
Approval and Judgment filed concurrently
herewith]

Hearing Date: November 6, 2025
Hearing Time: 2:00 p.m.
Hearing Place: Department CX-105

Complaint Filed: February 21, 2023
FAC Filed: January 12, 2024
Trial Date: None Set

DECLARATION OF NICK CASTRO

I, **NICK CASTRO**, declare the following facts to be true and correct and if called as a witness would testify competently to the same:

1. I am employed as a Case Manager by ILYM Group, Inc. (“ILYM Group”), the Administrator, in the above-entitled action. My business address is 2832 Walnut Ave. Ste C Tustin, California 92780. My telephone number is (949) 503-5047. I am over twenty-one (21) years of age and authorized to make this declaration on behalf of ILYM Group and myself.

2. ILYM Group has extensive experience in administering class action settlements. This includes direct mail services, database management, claims processing, and settlement fund distribution services for class actions ranging in size from 26 to 4.5 million class members.

3. ILYM Group was appointed by the Court as the Administrator to administer the settlement in accordance with the terms of the Joint Stipulation of Class Action and PAGA Settlement, Amendment to the Joint Stipulation of Class Action and PAGA Settlement, and Second Amendment to the Joint Stipulation of Class Action and PAGA Settlement (“Settlement Agreement,” “Settlement,” or “Agreement”). ILYM Group has been responsible, among other things, for: (a) preparing, translating, printing, and mailing the Notice of Class Action and PAGA Settlement, Request for Exclusion Form, and Objection Form (“Notice Packet”) to the Class Members; (b) keeping track of any objections or requests for exclusion from Class Members; (c) performing skip traces and remailing Notice Packets and settlement payments to Class Members; (d) calculating any and all payroll tax deductions as required by law; (e) calculating each Class Member’s settlement payment; (f) providing weekly status reports to the Parties’ counsel; (g) providing a due diligence declaration for submission to the Court prior to the Final Approval Hearing; (h) mailing settlement payments to all Class Members who do not submit a valid and timely request to exclude themselves from the Settlement (“Participating Class Members”); (i) calculating and mailing the portion of the Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”) Payment to the California Labor and Workforce Development Agency; (j) distributing the attorneys’ fees and costs to Class Counsel; (k) printing and providing IRS Forms W-2s and 1099 as required under the Settlement and applicable law; (l)

providing a due diligence declaration for submission to the Court upon the completion of the Settlement; (m) providing any funds remaining in the Qualified Settlement Fund as a result of uncashed checks to the entity set forth in the Settlement; and (n) performing such other tasks as the Parties agree or the Court orders.

4. A toll-free telephone number was included in the Notice Packet for the purpose of allowing the Class Members to call ILYM Group and to make inquiries regarding the Settlement. The system is accessible twenty-four (24) hours a day, seven (7) days a week, and will remain in operation throughout the settlement process. Callers can speak with a live call center representative during normal business hours or leave a message and receive a return call during non-business hours. The toll-free telephone number included in the Notice Packet was (888) 250-6810.

NOTIFICATION TO THE CLASS

5. On January 29, 2025, ILYM Group received the Court-approved Notice Packet. The Notice Packet advised Class Members of their right to request exclusion from the Settlement Agreement, object to the Settlement Agreement, do nothing, and implications of each action. The Notice Packet also advised Class Members of the material terms of the Settlement Agreement, background of the case, amount Class Members can expect to receive, manner their payments are calculated, applicable deadlines and other events, and how to obtain additional information.

6. On February 6, 2025, Defendant delivered the Class Data to ILYM Group. The Class Data was formatted as a Microsoft Excel spreadsheet and included each Class Member's: (a) full name; (b) last known address; (c) last known telephone number; (d) Social Security Number; and (e) dates of employment ("Class Data"). The Class Data contained information for five hundred sixteen (516) Class Members. ILYM Group updated Class Member addresses using the National Change of Address Database. This allowed ILYM Group to update sixty-eight (68) addresses.

7. On February 27, 2025, ILYM Group mailed Notice Packets to five hundred sixteen (516) Class Members via first-class regular USPS mail. The Notice Packets informed Class Members the Response Deadline was April 28, 2025. A true and correct copy of the Notice Packet is attached hereto as **Exhibit A**.

1 8. On May 5, 2025, Defense Counsel informed ILYM Group that it had identified
2 fifteen (15) individuals who were inadvertently left out of the Class Data. On May 6, 2025, the Parties
3 agreed to include these fifteen (15) individuals as a part of the Class and to mail these individuals the
4 Notice Packet. The inclusion of these fifteen (15) individuals increased the Class size to five hundred
5 thirty-one (531) and triggered the Escalator Clause. As a result, the Parties agreed that ILYM Group
6 had to mail an updated Notice Packet to the Class, including the fifteen (15) individuals, reflecting
7 the Escalator Clause being triggered.

8 9. On May 2, 2025, Defendant delivered the Class Data regarding these fifteen
9 (15) individuals to ILYM Group. On June 4, 2025, ILYM Group mailed the updated Notice Packets
10 to five hundred thirty-one (531) Class Members via first-class regular USPS mail. The updated Notice
11 Packets informed the Class Members that the new Response Deadline was August 4, 2025. A true
12 and correct copy of the updated Notice Packet is attached hereto as **Exhibit B**.

13 10. If a Notice Packet was returned because of an incorrect address, within ten (10)
14 calendar days after receipt of the returned Notice Packet, ILYM Group conducted a search for a more
15 current address for the Class Member and remailed the Notice Packet to the Class Member. ILYM
16 Group conducted a skip trace to attempt to find the Class Member's current address. ILYM Group
17 was responsible for taking reasonable steps to trace the mailing address of any Class Member for
18 whom a Notice Packet was returned by U.S. Postal Service as undeliverable. These reasonable steps
19 included, at a minimum: (a) tracking of all undelivered mail; (b) performing address searches for all
20 mail returned without a forwarding address; and (c) promptly remailing Notice Packets to Class
21 Members for whom new addresses were found. If ILYM Group was unable to locate a better address,
22 the Notice Packet was remailed to the original address. Those Class Members who received a
23 remailed Notice Packet, whether by skip trace or forwarded mail, had an additional ten (10) calendar
24 days from the original Response Deadline to postmark an Exclusion Form or objection to the
25 Settlement. ILYM Group marked on the envelope whether the Notice Packet was a remailed Notice
26 Packet.

27 ///

28 ///

1 11. As of the date of this signed declaration, forty-five (45) Notice Packets were
2 returned by the Post Office. ILYM Group managed to remail twenty-seven (27) of these Notice
3 Packets by locating new addresses via skip tracing or using forwarding addresses. Ultimately, there
4 were eighteen (18) Notice Packets left undelivered because ILYM Group was unable to locate new
5 addresses.

6 **REQUESTS FOR EXCLUSION, OBJECTIONS, AND DISPUTES**

7 12. As of the date of this signed declaration, ILYM Group has not received any
8 written disputes from the Class Members.

9 13. As of the date of this signed declaration, ILYM Group has not received any
10 objections from the Class Members.

11 14. As of the date of this signed declaration, ILYM Group has only received three
12 (3) requests for exclusion from Lupe De La Torre, Terri Khong, and Meng Lim.

13 **BREAKDOWN OF NET SETTLEMENT AMOUNT**

14 15. As of the date of this signed declaration, there are five hundred twenty-eight
15 (528) Participating Class Members entitled to a portion of the Net Settlement Amount, which
16 represents a participation rate of approximately ninety-nine percent (99.44%). Furthermore, three
17 hundred eighty-four (384) of the Class Members are also Eligible Aggrieved Employees who will
18 receive a portion of the PAGA Payment.

19 16. Pursuant to the Settlement Agreement, the entire Net Settlement Amount was
20 used to calculate the Individual Settlement Share for each Participating Class Member. The Net
21 Settlement Amount was calculated as set forth below:

Gross Settlement Amount	\$896,166.35
Less Attorney Fee Award (Requested)	-\$298,722.12
Less Costs Award (Requested)	-\$17,864.56
Less Class Representative Enhancement Payments (Requested)	-\$10,000.00
Less Administration Costs	-\$12,295.00
<u>Less PAGA Payment</u>	<u>-\$40,000.00</u>
Net Settlement Amount	\$517,284.67

22 ///

23 ///

1 17. As of the date of this signed declaration, the *average* Individual Settlement
2 Share to be paid is approximately \$979.71, the *highest* Individual Settlement Share to be paid is about
3 \$2,607.86, and the *lowest* Individual Settlement Share to be paid is about \$10.56, prior to the
4 deduction of taxes. Finally, the estimated Individual Settlement Shares to be paid to Plaintiff Tran
5 and Plaintiff Lauber are \$1,689.30 and \$1,921.58 respectively.

6 18. As of the date of this signed declaration, the *average* individual PAGA
7 Payment to be paid is approximately \$25.38, the *highest* individual PAGA Payment to be paid is
8 about \$45.67, and the *lowest* individual PAGA Payment to be paid is about \$0.90, prior to the
9 deduction of taxes. Finally, the estimated individual PAGA Payments to be paid to Plaintiff Tran and
10 Plaintiff Lauber are \$6.27 and \$16.12 respectively.

11 19. Defendant's portion of payroll taxes as the Class Members' current or former
12 employer will be paid separately and apart from the Gross Settlement Amount.

13 **ADMINISTRATION COSTS**

14 20. ILYM Group's costs for services in connection with the administration of the
15 Settlement, including fees incurred and anticipated future costs for completion of the administration,
16 are \$12,295. ILYM Group's work will continue with the calculation of the settlement checks, issuing
17 and mailing of those settlement checks, conducting the necessary tax reporting, and preparing
18 declarations of distribution of funds. A true and correct copy of ILYM Group's invoice for this action
19 is attached hereto as **Exhibit C**.

20 ///

21 ///

22 ///

ESCALATOR CLAUSE

21. After reviewing the Class Data, ILYM Group determined that there were 49,359 workweeks. As a result, the Escalator Clause WAS triggered, resulting in the Gross Settlement Amount increasing to \$896,166.35. Since the Attorney Fee Award is one-third (1/3) of the Gross Settlement Amount, it also increased to \$298,722.12.

I declare that under the penalty of perjury under the laws of California the foregoing is true and correct. Executed this 23rd day of September 2025 in Tustin, California.

Nick Castro
Nick Castro

EXHIBIT “A”

REQUEST FOR EXCLUSION FORM
Superior Court of California, County of Orange
Tran v. Byram Healthcare Centers, Inc.
Case No. 30-2023-01309069-CU-OE-CXC

IF YOU DO NOTHING, YOU WILL AUTOMATICALLY RECEIVE PAYMENT FROM THE SETTLEMENT.

ONLY SIGN AND RETURN THIS FORM IF YOU WISH TO EXCLUDE YOURSELF FROM THE SETTLEMENT. IF YOU EXCLUDE YOURSELF, YOU WILL NOT RECEIVE ANY PAYMENT FROM THE CLASS ACTION PORTION OF THE SETTLEMENT.

THIS FORM MUST BE POSTMARKED NO LATER THAN APRIL 28, 2025. IT MUST BE SENT VIA REGULAR U.S. MAIL TO:

**BYRAM HEALTHCARE CENTERS, INC. C/O ILYM GROUP, INC.
P.O. BOX 2031, TUSTIN, CA 92781**

IT IS MY DECISION NOT TO PARTICIPATE IN THE CLASS ACTION REFERRED TO ABOVE, AND NOT TO BE INCLUDED IN THE CLASS. I UNDERSTAND THAT BY EXCLUDING MYSELF, I WILL NOT RECEIVE ANY MONEY FROM THE SETTLEMENT, EXCEPT MY PORTION OF THE CIVIL PENALTIES ALLOCATED TO THE LABOR CODE PRIVATE ATTORNEYS GENERAL ACT OF 2004 ("PAGA"), LABOR CODE SECTION 2698, *et seq.*, SETTLEMENT.

I UNDERSTAND IF I ELECT TO OPT OUT OF THIS CLASS ACTION SETTLEMENT, ANY CLAIMS I HAVE WILL NOT BE RELEASED; EXCEPT THAT, EVEN IF I ELECT TO OPT OUT, I UNDERSTAND THAT I CANNOT PURSUE A PAGA LAWSUIT BASED ON THE CLAIMS RELEASED AS A PART OF THE PAGA RELEASED CLAIMS AGAINST THE RELEASED PARTIES.

I confirm that I am a current or was a former hourly-paid or non-exempt employee of Byram Healthcare Centers, Inc. within the State of California at any time during the period from February 21, 2019, through November 15, 2023. I confirm that I have received and reviewed the Notice of Class Action Settlement in this Action. By completing and returning this Form, I wish to be excluded from the Class, and I have decided **not** to participate in the proposed settlement of the class claims.

Dated: _____

(Signature)

(Last four digits of Social Security Number)

(Type or print name and former name(s))

(Telephone number)

(Address)

(Address continued)

FORMULARIO DE SOLICITUD DE EXCLUSIÓN

Tribunal Superior de California, Condado de Orange

Tran v. Byram Healthcare Centers, Inc.

N.º de expediente 30-2023-01309069-CU-OE-CXC

SI NO HACE NADA, RECIBIRÁ AUTOMÁTICAMENTE EL PAGO DEL ACUERDO.

SOLO FIRME Y DEVUELVA ESTE FORMULARIO SI DESEA EXCLUIRSE DEL ACUERDO. SI SE EXCLUYE, NO RECIBIRÁ NINGÚN PAGO DE LA PARTE DE LA DEMANDA COLECTIVA DEL ACUERDO.

**ESTE FORMULARIO DEBE TENER MATASELLOS A MÁS TARDAR EN 28 DE ABRIL DE 2025.
DEBE ENVIARSE POR CORREO REGULAR DE LOS EE. UU. A:**

**BYRAM HEALTHCARE CENTERS, INC. C/O ILYM GROUP, INC.
P.O. BOX 2031, TUSTIN, CA 92781**

ENTIENDO QUE ES MI DECISIÓN NO PARTICIPAR EN LA DEMANDA COLECTIVA MENCIONADA ANTERIORMENTE Y NO SER INCLUIDO EN EL COLECTIVO. RECONOZCO QUE AL OPTAR POR EXCLUIRME, NO RECIBIRÉ NINGÚN MONTO DEL ACUERDO, A EXCEPCIÓN DE MI PARTICIPACIÓN EN LAS SANCIONES CIVILES ASIGNADAS POR LA LEY GENERAL DE ABOGADOS PRIVADOS DEL CÓDIGO LABORAL DE 2004 ("PAGA"), SECCIÓN 2698 Y SIGUIENTES DEL CÓDIGO LABORAL.

ENTIENDO TAMBIÉN QUE AL DECIDIR EXCLUIRME DE ESTE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA, NO RENUNCIO A NINGÚN DERECHO DE RECLAMO QUE PUEDA TENER; NO OBSTANTE, RECONOZCO QUE AUNQUE DECIDA EXCLUIRME, NO PODRÉ INTERPONER UNA DEMANDA DE PAGA BASADA EN LAS RECLAMACIONES EXENTAS COMO PARTE DE LAS RECLAMACIONES EXONERADAS DE PAGA CONTRA LAS PARTES EXONERADAS.

Confirmo que soy un empleado actual o anterior empleado pagado por hora o no exento de Byram Healthcare Centers, Inc. dentro del estado de California en cualquier momento durante el período comprendido entre el 21 de febrero de 2019 y el 15 de noviembre de 2023. He recibido y revisado la Notificación de Acuerdo de Demanda Colectiva en esta Demanda. Al completar y devolver este Formulario, deseo ser excluido del Grupo y he decidido no participar en el acuerdo propuesto de las reclamaciones colectivas.

Fecha: _____

(Firma)

(Últimos cuatro dígitos del número de seguro social)

(Escriba o escriba el nombre en letra de imprenta y el nombre anterior)

(Número de teléfono)

(Dirección)

(Continuación de la dirección)

NOTICE OF OBJECTION

Superior Court of the State of California, County of Orange County

Tran v. Byram Healthcare Centers, Inc.

Case No. 30-2023-01309069-CU-OE-CXC

TO OBJECT TO THE CLASS PORTION OF THE SETTLEMENT, YOU MAY FILL OUT, SIGN AND RETURN THIS FORM, POSTMARKED ON OR BEFORE APRIL 28, 2025 TO:

**BYRAM HEALTHCARE CENTERS, INC. SETTLEMENT ADMINISTRATOR C/O
ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781**

You do not have the right to object to the PAGA portion of the proposed Settlement. Please attach to this Notice of Objection additional pages and documents explaining the reason(s) for your objection.

IDENTIFYING INFORMATION

Please verify and/or complete any missing identifying information:

Dated: _____

(Signature)

(Last Four Digits of Social Security
Number)

(Type or print name and former names(s))

(Type or print name of authorized
lawful representative, if any)

(Telephone Number)

(Address)

(Addressed Continued)

NOTIFICACIÓN DE OBJECCIÓN

Tribunal Superior del Estado de California, Condado de Orange

Tran v. Byram Healthcare Centers, Inc.

N.º de expediente 30-2023-01309069-CU-OE-CXC

**PARA OBJETAR LA PARTE DEL ACUERDO DE LA DEMANDA COLECTIVA,
PUEDE COMPLETAR, FIRMAR Y DEVOLVER ESTE FORMULARIO, CON
MATASELLOS DEL 28 DE ABRIL DE 2025 O ANTES A:
BYRAM HEALTHCARE CENTERS, INC. ADMINISTRADOR DEL ACUERDO
C/O ILYM GROUP, INC.
P.O. BOX 2031, TUSTIN, CA 92781**

Usted no tiene derecho a objetar la parte de la P.A.G.A. del Acuerdo propuesto. Por favor adjunte a este Aviso de Objeción cualquier página adicional y documento que explique las razones para su objeción.

INFORMACIÓN DE IDENTIFICACIÓN

Verifique y/o complete cualquier información de identificación que falte:

Fechado: _____

(Firma)

(4 últimos dígitos del No. de Seguro Social)

(Nombre actual y anterior en letra imprenta)

(Nombre del representante legal autorizado,
si aplica)

(Número de teléfono)

(Dirección)

(Continuación de la discusión)

NOTIFICACIÓN DE DEMANDA COLECTIVA Y ACUERDO DE LA P.A.G.A.

Un tribunal ha autorizado esta notificación. No se trata de una solicitud.

No se ha interpuesto una demanda en su contra, ni está siendo usted demandado.

No obstante, sus derechos legales podrían verse afectados dependiendo de si actúa o decide no hacerlo.

PARA: Todos los empleados actuales y anteriores, remunerados por hora o no exentos, de Byram Healthcare Centers, Inc. ("el Demandado"), que hayan estado empleados dentro del Estado de California en algún momento durante el período desde el 21 de febrero de 2019 hasta el 15 de noviembre de 2023.

El Tribunal Superior de California, ubicado en el Condado de Orange, ha concedido la aprobación preliminar al acuerdo propuesto ("Acuerdo") en relación con la demanda colectiva antes mencionada ("Demanda Colectiva"). Dado que sus derechos pueden verse afectados por este Acuerdo, es fundamental que lea con atención tanto esta Notificación de Demanda Colectiva como el Acuerdo de la Ley de Protección y Aplicación de los Derechos Laborales de California ("Notificación").

El Tribunal ha certificado el siguiente grupo para fines de conciliación ("Colectivo" o "Miembros del Colectivo"):

Todos los empleados actuales y anteriores, remunerados por hora o no exentos, del Demandado, que hayan estado empleados dentro del Estado de California en cualquier momento durante el período desde el 21 de febrero de 2019 hasta el 15 de noviembre de 2023.

El propósito de esta notificación es proporcionar una descripción breve de las reclamaciones formuladas en la Demanda Colectiva, los términos clave del Acuerdo y sus derechos y opciones respecto a dicho Acuerdo.

ES POSIBLE QUE TENGA DERECHO A RECIBIR DINERO EN VIRTUD DEL ACUERDO PROPUESTO. LEA ATENTAMENTE ESTE NOTIFICACIÓN, YA QUE LE INFORMA SOBRE SUS DERECHOS LEGALES.

¿QUÉ INFORMACIÓN CONTIENE ESTA NOTIFICACIÓN?

1. ¿Por qué he recibido esta notificación?	Página 5
2. ¿De qué se trata este caso?	Página 6
3. ¿Soy miembro del colectivo?	Página 6
4. ¿Cómo funciona este acuerdo de demanda colectiva?	Página 6
5. ¿Quiénes son los abogados que representan a las partes?	Página 7
6. ¿Cuáles son mis opciones?	Página 7
7. ¿Cómo puedo optar por no participar o excluirme de este acuerdo?	Página 8
8. ¿Cómo me opongo al acuerdo?	Página 8
9. ¿Cómo afecta este acuerdo a mis derechos?	Página 9
A. Reclamaciones exoneradas	Página 9
B. Reclamaciones exoneradas de la P.A.G.A.	Página 9
10. ¿Cuánto puedo esperar recibir de este acuerdo?	Página 9
A. ¿Cuándo se realizarán los pagos?	Página 10
B. ¿Cómo se calculan los pagos a los miembros del colectivo?	Página 10
C. ¿Cuál es mi pago estimado?	Página 10
D. Mi recuento de semanas laborales/períodos de pago es incorrecto. ¿Cómo lo impugno?	Página 10
E. ¿Cómo se gravará el pago de mi acuerdo?	Página 10
F. ¿Qué sucede si no cobro mi cheque de acuerdo?	Página 10
G. ¿Conmover? Actualice su dirección con el administrador del acuerdo	Página 10
11. ¿Qué es el pago de la P.A.G.A. y soy elegible para él?	Página 11
12. ¿Cómo se les pagará a los abogados del colectivo y al representante del colectivo?	Página 12
13. Audiencia de aprobación final	Página 12

1. ¿Por qué he recibido esta notificación?

Los registros personales del Demandado indican que usted podría ser un Miembro del Colectivo. El Acuerdo resolverá todas las Reclamaciones Exoneradas de los Miembros del Colectivo desde el 21 de febrero de 2019 hasta el 15 de noviembre de 2023 ("Período

del Colectivo"), y todas las Reclamaciones Exoneradas de la P.A.G.A. de los Empleados Agraviados Elegibles desde el 15 de diciembre de 2021 hasta el 15 de noviembre de 2023 ("Período de la P.A.G.A."), como se expone en la Sección No. 11.

El 23 de enero de 2025, se realizó una audiencia de aprobación preliminar en el Tribunal Superior de California, Condado de Orange. El Tribunal certificó condicionalmente al Colectivo solo para fines de conciliación y le instruyó que recibiera esta notificación. El Tribunal determinó que existen pruebas suficientes para sugerir que el acuerdo propuesto podría ser justo, adecuado y razonable, siendo que cualquier determinación final sobre estas cuestiones se realizará en la Audiencia de Aprobación Final.

El Tribunal llevará a cabo una Audiencia de Aprobación Final sobre el acuerdo propuesto el 26 de junio de 2025 a las 2:00 p.m. ante la Honorable Melissa McCormick en el Departamento CX-104 en el Tribunal Superior de California, Condado de Orange, ubicado en 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, California 92701.

2. ¿De qué se trata este caso?

El 15 de diciembre de 2022, la Demandante Thuy-Truc Tran ("Demandante Tran") notificó por escrito tanto a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California ("LWDA") como al Demandado sobre las disposiciones específicas del Código Laboral que, según alega, fueron infringidas, y las teorías que sustentan sus reclamaciones.

El 21 de febrero de 2023, la demandante Tran interpuso una demanda representativa bajo la Ley de Fiscales Generales Privados de 2004 ("P.A.G.A.") ante el Tribunal Superior de California, Condado de Orange, fundamentando su acción en las siguientes violaciones: (1) falta de pago de salarios mínimos y horas extras; (2) no proporcionar períodos de comida y descanso adecuados; (3) falta de pago oportuno de salarios durante el empleo; (4) falta de pago oportuno de los salarios al momento de la terminación; (5) no proporcionar declaraciones salariales completas y precisas; y (6) falta de reembolso de los gastos comerciales (Caso No. 30-2023-01309069-CU-OE-CXC).

El 15 de septiembre de 2023, la demandante Emily Lauber ("Demandante Lauber") interpuso una demanda colectiva en el Tribunal Superior de California, Condado de Orange, alegando violaciones en los siguientes aspectos: (1) Secciones 510 y 1198 del Código Laboral (horas extras no pagadas); (2) Secciones 226.7 y 512(a) del Código Laboral (primas no pagadas por el período de comidas); (3) Sección 226.7 del Código Laboral (primas por períodos de descanso no remunerados); (4) Secciones 1194 y 1197 del Código Laboral (salarios mínimos no pagados); (5) Secciones 201 y 202 del Código Laboral (salarios finales no pagados a tiempo); (6) Sección 226(a) del Código Laboral (declaraciones de salarios no conformes); (7) Secciones 2800 y 2802 del Código Laboral (gastos comerciales no reembolsados); y (8) Código de Negocios y Profesiones, sección 17200 y siguientes (Expediente N° 30-2023-01349817-CU-OE-CXC).

El Demandado niega rotundamente todas las alegaciones presentadas por los Demandantes en ambas demandas, rechaza cualquier responsabilidad hacia los Demandantes o cualquier otro Miembro del Colectivo y sostiene que ha cumplido con todas las leyes aplicables, incluido el Código Laboral. Tras participar en el proceso de descubrimiento, realizar investigaciones y llevar a cabo negociaciones, las Partes asistieron de manera remota a una mediación el 25 de agosto de 2023 con la mediadora Lisa Klerman, sin lograr inicialmente alcanzar un acuerdo. Sin embargo, tras continuar con las negociaciones, finalmente llegaron a un acuerdo global propuesto por el mediador. La aceptación del Demandado a resolver la Demanda Colectiva no implica la admisión de ninguna responsabilidad o irregularidad frente a los Demandantes o al Colectivo, lo cual el Demandado niega vehementemente, ni confirma que haya empleado a los Demandantes o a cualquier miembro del Colectivo.

De acuerdo con el acuerdo, el demandante Tran presentó una Primera Demanda Enmendada que incorporó al demandante Lauber como demandante nombrado y añadió las ocho (8) causas de demanda colectiva por salarios y horas alegadas en la demanda del demandante Lauber. En esta Notificación, a estas reclamaciones combinadas se les referirá como "la Demanda". El Tribunal no ha emitido ninguna determinación respecto a si las reclamaciones presentadas por los Demandantes tienen mérito. Es decir, el Tribunal no ha concluido si se ha infringido alguna ley, ni ha emitido un fallo a favor de los Demandantes o del Demandado. En cambio, ambas partes acordaron resolver la demanda sin una decisión o admisión sobre quién tiene razón. Al optar por resolver la demanda, todas las partes evitan los riesgos y costos asociados a un juicio.

3. ¿Soy miembro del colectivo?

Usted es un Miembro del Colectivo si ha sido un empleado actual o anterior, remunerado por hora o no exento, del Demandado dentro del Estado de California en cualquier momento durante el período desde el 21 de febrero de 2019 hasta el 15 de noviembre de 2023.

4. ¿Cómo funciona este acuerdo de demanda colectiva?

En esta Demanda Colectiva, los Demandantes actuaron en su propio nombre y en el de todos los demás empleados en situaciones similares que son o fueron empleados como empleados no exentos o remunerados por hora de California del Demandado durante el Período de la Demanda Colectiva. Los Demandantes y estos otros empleados actuales y anteriores constituyen un "Colectivo" potencial y son "Miembros del Colectivo". El acuerdo de esta Demanda Colectiva resuelve las Reclamaciones Exoneradas de todos los Miembros del Colectivo, excepto aquellos que opten por excluirse del Colectivo de la manera establecida a continuación.

Los Demandantes y los Abogados del Colectivo consideran que el Acuerdo es justo y razonable. El Tribunal está encargado de revisar los términos del Acuerdo para determinar si es justo y razonable para el Colectivo. Los documentos del Acuerdo, que explican los términos con mayor detalle, están disponibles en el expediente del Tribunal. Si desea obtener copias de estos documentos, puede contactar al abogado de los Demandantes ("Abogado del Colectivo"), cuya información de contacto se proporcionará a continuación, y ellos le facilitarán una copia sin costo alguno.

5. ¿Quiénes son los abogados que representan a las partes?

Abogados de los Demandantes y del Colectivo	Abogados del Demandado
JUSTICE LAW CORPORATION Douglas Han Shunt Tatavos-Gharajeh William Wilkinson 751 N. Fair Oaks Avenue, Suite 101 Pasadena, California 91103 Teléfono: (818) 230-7502 Fax: (818) 230-7259	Polsinelli LLP Lindsay Ryan Justin Peters 2049 Century Park East, Suite 2900 Los Ángeles, California 90067 Teléfono: (310) 556-1801 Fax: (310) 556-1802

El Tribunal ha otorgado una aprobación preliminar para que Justice Law Corporation lo represente a usted y a todos los Miembros del Colectivo en relación con el Acuerdo. Por consiguiente, los Abogados del Colectivo están actuando en representación del Colectivo, incluyéndolo a usted. Si desea obtener asesoramiento legal independiente de otro abogado, tiene la libertad de contratar uno a su propio costo.

6. ¿Cuáles son mis opciones?

El propósito de esta Notificación es informarle sobre el Acuerdo propuesto y las opciones disponibles para usted. Cada opción conlleva consecuencias específicas que usted debe comprender antes de tomar una decisión. Sus derechos relacionados con cada opción, así como los pasos que debe seguir para seleccionar cada una, se resumen a continuación y se explican con mayor detalle en esta Notificación.

Nota importante: *El Demandado no emprenderá ninguna acción a su favor o en su contra, incluyendo cualquier acto de represalia relacionado con su empleo si usted es un empleado actual, en función de su decisión de participar o no en este Acuerdo.*

- **NO TOMAR ACCIÓN:** Si usted no toma ninguna acción y el Tribunal otorga la aprobación final al Acuerdo, automáticamente se convertirá en un miembro participante del Colectivo en esta demanda y recibirá una Participación Individual del Acuerdo, basada en el número total de semanas que estuvo empleado como empleado de California remunerado por hora o no exento del Demandado durante el Período del Colectivo. Usted exonerará todas las Reclamaciones Exoneradas, según se definen en la Sección N.º 9, y renunciará a su derecho a presentar dichas Reclamaciones Exoneradas. Los Miembros del Colectivo que no presenten una solicitud válida y oportuna para excluirse del Acuerdo se denominan "Miembros del Colectivo Participantes".
- **EXCLUIRSE:** Si no desea participar como Miembro del Colectivo, puede "optar por no participar", lo que lo eliminará del Colectivo y de esta Demanda Colectiva. Si el Tribunal otorga la aprobación final al Acuerdo, usted no recibirá una Participación Individual del Acuerdo y no renunciará al derecho de demandar a las Partes Exoneradas, incluido el Demandado, por las Reclamaciones Exoneradas, tal y como se definen en la Sección N.º 9. Si opta por no participar, seguirá recibiendo una parte del Pago de la P.A.G.A. (definido a continuación). No obstante, su derecho a presentar una demanda de la P.A.G.A. basada en las reclamaciones exoneradas como parte de las Reclamaciones Exoneradas de la P.A.G.A. se extinguirá, independientemente de si opta por no participar.
- **OBJETAR:** Usted tiene derecho a presentar una objeción al Acuerdo propuesto. También puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final para expresar oralmente su objeción al Acuerdo. Si desea objetar, no puede optar por no participar en el Acuerdo. Si envía un Formulario de Exclusión y una objeción por escrito al Administrador del Acuerdo antes de la Fecha Límite de Respuesta, el Administrador primero intentará comunicarse con usted para determinar si su intención era presentar solo el Formulario de Exclusión o la objeción por escrito. Si el Administrador del Acuerdo no logra comunicarse con usted dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la recepción del Formulario de Exclusión y la objeción por escrito, o si

usted no responde al Administrador del Acuerdo dentro de los diez (10) días calendario siguientes a su intento de comunicación, solo se considerará válido el Formulario de Exclusión. En este caso, su objeción por escrito será inválida, no será considerado miembro del Colectivo, no recibirá su Participación Individual del Acuerdo y no estará sujeto a las Reclamaciones Exoneradas. Sin embargo, seguirá recibiendo su parte del Pago de la P.A.G.A., y su derecho a presentar una reclamación de la P.A.G.A. que surja del periodo de tiempo aplicable se extinguirá.

Los procedimientos para optar por no participar y objetar se detallan a continuación en las secciones tituladas "¿Cómo puedo optar por no participar o excluirme de este acuerdo?" y "¿Cómo me opongo al acuerdo?".

7. ¿Cómo puedo optar por no participar o excluirme de este acuerdo?

Si no desea participar en el Acuerdo, puede optar por no participar enviando un formulario de exclusión de manera oportuna. Se le ha proporcionado un Formulario de Solicitud de Exclusión ("Formulario de Exclusión") junto con esta Notificación, que puede utilizar para este propósito. Debe completar completamente toda la información requerida en el Formulario de Exclusión, incluyendo: (1) nombre del Miembro del Colectivo; (2) dirección; (3) los últimos cuatro dígitos del Número de Seguro Social; y (4) número de teléfono. Los formularios de exclusión que no contengan toda la información requerida y/o que no se envíen dentro del plazo establecido serán considerados nulos, inválidos e ineficaces. Alternativamente, puede enviar su propio documento escrito que incluya la misma información. Al optar por no participar, no estará exonerando las Reclamaciones Exoneradas descritas en la Sección 9. El Formulario de Exclusión debe estar completo, firmado, fechado y enviado por correo postal de primera clase de los EE.UU., con **matasellos no posterior a 28 de abril de 2025, a: BYRAM HEALTHCARE CENTERS, INC. C/O ILYM GROUP, INC., P.O. BOX 2031, TUSTIN, CA 92781**. No es posible excluirse por teléfono.

Los empleados agraviados elegibles no pueden optar por no participar en la parte de la P.A.G.A. del acuerdo. A pesar de lo anterior, usted no tiene derecho a optar por no participar o excluirse de la parte de la P.A.G.A. del Acuerdo, que exonera las Reclamaciones Exoneradas de la P.A.G.A. Si envía una solicitud de exclusión válida y oportuna, continuará recibiendo su parte del Pago de la P.A.G.A. y exonerará las Reclamaciones Exoneradas de la P.A.G.A.

Si recibe una Notificación de la demanda colectiva que ha sido reenviada, ya sea por omisión y rastreo o por correo reenviado, dispondrá de diez (10) días calendario adicionales a partir del **28 de abril de 2025** para enviar un Formulario de exclusión o una objeción al Acuerdo. El sobre debe indicar si la Notificación de la demanda colectiva ha sido reenviada. Le recomendamos que conserve copias de todos los documentos, incluido el sobre, en caso de que se dispute la fecha límite.

Los formularios de exclusión que no incluyan toda la información requerida y/o que no se envíen a tiempo se considerarán nulos, inválidos e ineficaces. Cualquier Miembro del Colectivo que no presente un Formulario de Exclusión válido y oportuno en o antes de la fecha límite estará obligado por todos los términos del Acuerdo, la exoneración y cualquier Sentencia dictada en la Demanda Colectiva si el Acuerdo recibe la aprobación final del Tribunal. Todos los Formularios de Exclusión recibidos por el Administrador del Acuerdo serán presentados ante el Tribunal.

Usted es responsable de asegurarse de que el Administrador del Acuerdo reciba cualquier Formulario de Exclusión que envíe.

8. ¿Cómo me opongo al acuerdo?

Si usted es un Miembro del Colectivo que no opta por no participar en el Acuerdo, puede objetar al Acuerdo, personalmente o a través de un abogado, enviando una objeción por correo al Administrador del Acuerdo a **P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781** antes del **28 de abril de 2025**. La objeción debe: (1) estar firmada por el Miembro del Colectivo que objeta o su representante legal; (2) incluir el nombre completo, la dirección, el número de teléfono y los últimos cuatro dígitos del Número de Seguro Social del Miembro del Colectivo que se opone; (3) incluir las palabras "Notificación de Objeción" u "Objeción Formal"; y (4) indicar el nombre y el número de caso.

Las objeciones válidas y oportunas por escrito de los Miembros del Colectivo al Acuerdo serán consideradas incluso si el objetor no comparece en la Audiencia de Aprobación Final. En ausencia de una causa justificada determinada por el Tribunal, se considerará que los Miembros del Colectivo que no objetan de la manera especificada anteriormente han renunciado a cualquier objeción y se les impedirá presentar objeciones (ya sea por apelación o de otro modo) al Acuerdo. Para que sea válida y efectiva, cualquier objeción por escrito debe ser enviada por correo al Administrador del Acuerdo con matasellos del **28 de abril de 2025** o antes. Si el Tribunal rechaza la objeción, el Miembro del Colectivo recibirá una Participación Individual del Acuerdo y estará obligado por los términos del Acuerdo.

9. ¿Cómo afecta este acuerdo a mis derechos? ¿Qué son las reclamaciones exoneradas?

Si el Acuerdo es aprobado por el Tribunal, se emitirá una Sentencia Definitiva. Todos los Miembros del Colectivo que no opten por no participar en el Acuerdo quedarán obligados por la Sentencia Final del Tribunal y exonerarán completamente al Demandado y a sus agentes, empleados, sirvientes, funcionarios, directores, socios, fideicomisarios, representantes, accionistas, abogados, matrices, subsidiarias, entidades afiliadas, patrocinadores de capital, corporaciones relacionadas, divisiones, empresas conjuntas, cesionarios, predecesores, sucesores, proveedores de servicios, aseguradoras, consultores, subcontratistas, empleadores conjuntos, planes de beneficios para empleados y los fiduciarios de estos, organizaciones afiliadas y todas las personas que actúen bajo, por, a través de, o en concierto con el Demandado (denominados colectivamente "Partes Exoneradas").

A. Reclamaciones exoneradas.

Las reclamaciones que los Demandantes y los Miembros Participantes del Colectivo están exonerando a cambio de la contraprestación prevista en este Acuerdo se definen como todas las reclamaciones que se plantearon o razonablemente podrían haberse planteado en la Demanda basadas en los hechos alegados en la Primera Demanda Enmendada. Esto incluye, pero no se limita a, las siguientes: (1) falta de pago del salario mínimo; (2) falta de pago de salarios por horas extras; (3) omisión en proporcionar períodos para comidas; (4) omisión en proporcionar períodos de descanso; (5) falta de pago de los salarios correspondientes a las primas del período de comida; (6) falta de pago de los salarios correspondientes a las primas del período de descanso; (7) falta de pago de licencia por enfermedad; (8) no proporcionar declaraciones salariales precisas; (9) falta de pago oportuno de los salarios durante el empleo y en el momento de la terminación; (10) deficiencia en el mantenimiento de registros de nómina precisos; (11) falta de reembolso de gastos relacionados con el negocio; y (12) prácticas comerciales desleales. La definición de Reclamaciones Exoneradas abarca todas las reclamaciones antes mencionadas. Las Partes Exoneradas tendrán derecho a una exoneración de las Reclamaciones Exoneradas que se hayan producido exclusivamente durante el Período de la Demanda Colectiva y mientras el Miembro del Colectivo Participante estuvo clasificado como empleado pagado por hora y/o no exento. Las Reclamaciones Exoneradas no incluyen otras reclamaciones, incluidas las relativas a beneficios adquiridos, despido injustificado, seguro de desempleo, discapacidad, seguro social, compensación laboral, reclamaciones mientras un empleado estaba clasificado como exento, ni reclamaciones fuera del Período del Colectivo.

B. Reclamaciones exoneradas de la P.A.G.A.

Los reclamos que los Demandantes y los Empleados Agraviados Elegibles están exonerando a cambio por la contraprestación provista por este Acuerdo se definen como todos los reclamos por penalidades civiles basándose en los hechos alegados en el Primer Reclamo Enmendado y carta de aviso a la LWDA. Estos reclamos por penalidades civiles bajo la PAGA basándose en o que surgen de las siguientes suposiciones del Demandado: (1) falta de pago del salario mínimo; (2) falta de pago de salarios por horas extras; (3) omisión en proporcionar descansos para comer; (4) omisión en proporcionar descansos; (5) falta de pago de los salarios correspondientes a las primas del período de comida; (6) falta de pago de los salarios correspondientes a las primas del período de descanso; (7) falta de pago de licencia por enfermedad; (8) no proporcionar declaraciones salariales precisas; (9) falta de pago oportuno de los salarios durante el empleo y en el momento de la separación; (10) deficiencia en el mantenimiento de registros de nómina precisos; (11) falta de reembolso de gastos relacionados con el negocio; y (12) reclamaciones de sanciones civiles que surjan o se basen en presuntas violaciones de las secciones 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 221, 226(a), 226.3, 226.7, 246, 432.5, 510, 512(a), 551, 552, 558, 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código Laboral, y/o las que surjan en virtud de las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial aplicables. Las Partes Exoneradas tendrán derecho a una exoneración de las Reclamaciones Exoneradas de la P.A.G.A. que ocurrieron solo durante el Período de la P.A.G.A. y durante el tiempo en que el Empleado Agraviado Elegible fue clasificado como pagado por hora y/o no exento.

10. ¿Cuánto puedo esperar recibir de este acuerdo?

El monto total fijo no reversible que el Demandado deberá pagar en virtud del Acuerdo será de hasta \$875,000.00 ("Monto Bruto del Acuerdo" o "GSA").

El "Monto Neto del Acuerdo" o "NSA" se refiere a la parte del Monto Bruto del Acuerdo disponible para su distribución a los Miembros del Colectivo Participante después de la deducción de: (1) Pagos de Mejora de Representantes del Colectivo a cada Demandante que no excedan los \$5,000 (por un total de \$10,000) en reconocimiento a su labor y esfuerzos para obtener beneficios para el Colectivo, por asumir el riesgo de pagar los costos del litigio en caso de que la Demanda Colectiva no se haya resuelto con éxito; (2) Costos de administración para el Administrador del Acuerdo por una suma que no exceda los \$9,995; (3) Pago de la P.A.G.A. de \$40,000 pagados a la LWDA y a los Empleados Agraviados Elegibles; (4) Adjudicación de honorarios de abogados que no exceda los \$291,666.67 (1/3 del Monto Bruto del Acuerdo) pagados a los Abogados del Colectivo como honorarios de abogados; y (5) Adjudicación de costos que no exceda los \$18,000 pagados a los Abogados del Colectivo como costos de litigio. Cada uno de estos pagos está sujeto a la aprobación del tribunal.

A. ¿Cuándo se realizarán los pagos?

Se espera que el Demandado financie el Monto Bruto del Acuerdo a más tardar catorce (14) días calendario después de la Fecha de Entrada en Vigencia. La Participación Individual del Acuerdo de cada miembro se calculará y distribuirá dentro de los catorce (14) días calendario posteriores a la financiación de la Conciliación.

La "Fecha de Entrada en Vigencia" se define como la fecha en que el Tribunal emite la orden que concede la aprobación final. Si se presenta una objeción pero no una apelación y la objeción se desestima, entonces la Fecha de Entrada en Vigencia será el día en que expire el plazo para interponer una apelación. Si se interpone una apelación pero el acuerdo es confirmado en apelación, entonces la Fecha de Entrada en Vigencia será el día en que la sentencia final sea definitiva y se haya agotado el plazo para presentar una apelación.

B. ¿Cómo se calculan los pagos a los Miembros del Colectivo?

Después de deducir los elementos mencionados anteriormente, el Monto Neto del Acuerdo restante se distribuirá proporcionalmente entre todos los Miembros del Colectivo Participante. El Administrador de la Conciliación pagará una Participación Individual del Acuerdo del Monto Neto de la Conciliación a cada Miembro del Colectivo Participante. Cada Miembro del Colectivo Participante recibirá una parte proporcional del Monto Neto del Acuerdo que se calcula de la siguiente manera: (1) el número de semanas que trabajó como empleado de California pagado por hora o no exento del Demandado durante el Período del Colectivo, según los Datos del Colectivo; (2) dividido por el número total de semanas trabajadas por todos los Miembros del Colectivo Participantes durante el Período del Colectivo, de acuerdo con los Datos del Colectivo; y (3) multiplicado por el Monto Neto del Acuerdo. Un día trabajado dentro de una semana determinada se contará como una semana completa para los efectos de este cálculo. En otras palabras, el valor de cada Participación Individual del Acuerdo está directamente vinculado a la cantidad de semanas que el Miembro Participante del Colectivo trabajó durante el Período del Colectivo.

C. ¿Cuál es mi pago estimado?

Aunque no se puede calcular con precisión su parte exacta del Monto Neto del Acuerdo hasta que concluya el periodo durante el cual los Miembros del Colectivo pueden objetar o solicitar la exclusión del Acuerdo, basándose en el cálculo anterior, su participación aproximada del Monto Neto del Acuerdo es la siguiente: \$ _____, menos impuestos. Este cálculo se basa en los registros del Demandado que indican que usted trabajó ____ semanas laborales durante el Período del Colectivo.

D. Mi recuento de semanas laborales/períodos de pago es incorrecto. ¿Cómo lo impugno?

Si considera que el número de semanas laborales elegibles registrado es incorrecto, puede impugnar esta información enviando una explicación por escrito y/o documentación que sustente información contraria al Administrador del Acuerdo. Esto debe enviarse por correo a **P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781** a más tardar el **28 de abril de 2025**. El Administrador del Acuerdo evaluará cualquier prueba que usted presente y emitirá una decisión inicial respecto al número de semanas de trabajo elegibles que deben acreditarse a su favor. El Tribunal tendrá la facultad de revisar la decisión del Administrador del Acuerdo y emitirá la determinación final. Es decir, el Tribunal puede revisar cualquier disputa sobre semanas laborales que no haya sido resuelta previamente por el Administrador del Acuerdo y las Partes. A menos que se presenten pruebas que demuestren lo contrario, se asumirá que los registros del Demandado son correctos.

E. ¿Cómo se gravará mi pago del Acuerdo?

El veinte por ciento (20%) de su Participación Individual del Acuerdo se considerará salario. Los impuestos aplicables se deducirán solo de la parte salarial de su Participación Individual del Acuerdo y se declararán en un Formulario W-2 del IRS. El ochenta por ciento (80%) de su Participación Individual del Acuerdo se considerará como intereses y multas, y se le pagará conforme a un Formulario 1099 del IRS. La porción correspondiente a los impuestos sobre la nómina del empleador será pagada por el Demandado de manera separada y adicional al monto bruto del acuerdo.

F. ¿Qué sucede si no cobro mi cheque del Acuerdo?

Se recomienda encarecidamente que, al recibir su cheque de Participación Individual del Acuerdo, lo cobre inmediatamente o antes de la fecha de caducidad de 180 días que se indica en cada cheque. Si algún cheque no se cobra o deposita antes de que finalice el período de 180 días después de su envío, el Administrador del Acuerdo, dentro de los 200 días calendario posteriores al envío de los cheques, transferirá el monto de la Participación Individual del Acuerdo a la División de Propiedad No Reclamada del Contralor del Estado de California, conforme a la Ley de Propiedad No Reclamada de California.

G. ¿Se ha usted mudado? Actualice su dirección con el administrador del acuerdo.

Es su responsabilidad mantener una dirección actualizada en los archivos del Administrador del Acuerdo para garantizar la recepción de su pago en virtud del Acuerdo.

11. ¿Qué es el pago de la P.A.G.A. y soy elegible para él?

Una demanda representativa de la P.A.G.A. es un tipo de demanda representativa autorizada por la sección 2698 del Código Laboral (P.A.G.A.), que permite a los empleados agraviados presentar demandas para recuperar sanciones civiles en su nombre, en nombre de otros empleados y en nombre del Estado de California por violaciones del Código Laboral. Un empleado agraviado es cualquier persona que fue empleada por el empleador en cuestión y contra quien se cometió una o más de las presuntas violaciones del Código Laboral. Un empleado que presenta una demanda representativa de la P.A.G.A. actúa como agente de las agencias de aplicación de la ley laboral de California, que tienen la autoridad para iniciar una demanda de cumplimiento directamente.

Una demanda representativa de la P.A.G.A. se distingue de una demanda colectiva en que el demandante, al presentar una demanda representativa de la P.A.G.A., no está resolviendo las reclamaciones de otros empleados en situaciones similares. En su lugar, actúa en calidad de agente del Estado de California para obtener sanciones tanto para sí mismo como para los empleados agraviados por presuntas violaciones del Código Laboral cometidas contra ellos, de acuerdo con la P.A.G.A. Las sanciones concedidas en una demanda representativa de la P.A.G.A. se cuantifican en función del número de violaciones del Código Laboral perpetradas por el empleador, del cual una porción significativa (75%) debe ser remitida al Estado de California.

Los miembros de una demanda colectiva tienen el derecho de optar por no participar o excluirse de la misma. Aquellos que opten por no participar no estarán vinculados por los términos de ninguna sentencia emitida por el Tribunal en relación con la demanda colectiva. En contraste, aquellos que decidan no optar por la exclusión estarán sujetos a los términos de cualquier sentencia dictada y no podrán presentar ningún reclamo que se haya presentado o que pueda haberse presentado contra el empleador en la demanda en la que participaron como miembros del colectivo. Por otro lado, los empleados agraviados no tienen la opción de optar por no participar (ni de objetar) en una demanda representativa de la P.A.G.A. Sin embargo, retienen el derecho de presentar demandas colectivas si optan por no participar oportunamente en el acuerdo.

De acuerdo con los términos del Acuerdo, se ha reservado un total de \$40,000 como Pago de la P.A.G.A. Este monto representa las multas civiles totales recaudadas en nombre del Estado de California. El setenta y cinco por ciento (75%) del pago de la P.A.G.A. (\$30,000) se remitirá a la LWDA según lo requiere el estatuto de la P.A.G.A. Los Empleados Agraviados Elegibles compartirán el veinticinco por ciento (25%) restante del Pago de la P.A.G.A. (\$10,000) en función del número de periodos de pago en los que trabajaron durante el Periodo de la P.A.G.A.

Usted es considerado un empleado agraviado elegible para recuperar los fondos del acuerdo del Pago de la P.A.G.A. ("Empleado agraviado elegible") si ha sido empleado, tanto actual como anteriormente, pagado por hora o no exento por el Demandado dentro del Estado de California en cualquier momento durante el período comprendido entre el 15 de diciembre de 2021 y el 15 de noviembre de 2023. En caso de que no cumpla con los criterios de Empleado Agraviado Elegible, esta sección no le concierne.

El Administrador del Acuerdo desembolsará a cada Empleado Agraviado Elegible conforme a su participación proporcional del Pago de la P.A.G.A. asignado a los Empleados Agraviados Elegibles, basado en el número total de periodos de pago durante los cuales el Empleado Agraviado Elegible estuvo empleado durante el Periodo de la P.A.G.A.. El cálculo individual se realizará de la siguiente manera: (1) se determinará el número total de periodos de pago durante el Periodo de la P.A.G.A. en el cual el Empleado Agraviado Elegible estuvo empleado, según los Datos de la Colectivo; (2) este número se dividirá por el número total de periodos de pago durante el Periodo de la P.A.G.A. en el que todos los Empleados Agraviados Elegibles estuvieron empleados, según los Datos de la Colectivo; y (3) el resultado se multiplicará por los \$10,000 asignados a los Empleados Agraviados Elegibles.

Con base en el número total de periodos de pago durante el Periodo de la P.A.G.A. durante el cual estuvo empleado, su Participación Individual del Acuerdo del Pago de la P.A.G.A. es de \$ _____. Esto se fundamenta en los registros proporcionados por el demandado que indican que usted trabajó _____ periodos de pago durante el Periodo de la P.A.G.A.. El cien por ciento (100%) de este pago se considerará como multa y se informará mediante un Formulario 1099 del IRS. Usted es responsable de abonar cualquier impuesto federal, estatal o local que resulte debido a este pago.

Si considera que el número de periodos de pago acreditados es incorrecto, puede impugnar esta información remitiendo una explicación por escrito y/o documentación contraria al Administrador del Acuerdo a **P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781**, a más tardar el **28 de abril de 2025**. El Administrador del Acuerdo examinará toda la evidencia presentada y tomará una decisión inicial sobre la cantidad de periodos de pago que deben acreditarse. El Tribunal tendrá la facultad de revisar la determinación del Administrador del Acuerdo y emitirá una determinación final al respecto. En otras palabras, el Tribunal podrá revisar cualquier disputa relativa a los periodos de pago que no haya sido resuelta de otra manera por el Administrador del Acuerdo y las partes. En ausencia de pruebas que demuestren que los registros de los Demandados son incorrectos, se presumirá su exactitud.

Dado que estas sanciones solo pueden ser reclamadas por el Estado de California, no podrá excluirse de la parte de la P.A.G.A. del Acuerdo si el Tribunal otorga la aprobación final. Además, estará obligado por las Reclamaciones Exoneradas de la P.A.G.A. incluso si no cobra su cheque de acuerdo correspondiente a su parte del Pago de la P.A.G.A.

12. ¿Cómo se les Pagará a los abogados del colectivo y al representante del colectivo?

A los Abogados del Colectivo se les compensará con el Monto Bruto del Acuerdo. Sujeto a la aprobación del Tribunal, se les pagará un monto que no exceda un tercio (1/3) del Monto Bruto del Acuerdo (o \$291,666.67) como Honorarios de Abogados, y \$18,000 como Costos Adjudicados.

Los costos del demandado y los honorarios de los abogados no serán sufragados mediante el Acuerdo.

Conforme se especifica en la Sección No. 10 anterior, a los Demandantes también se les abonarán los Pagos de Mejora de los Representantes del Colectivo, sujeto a la aprobación del Tribunal.

13. Audiencia de aprobación final

El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Final respecto al Acuerdo propuesto el **26 de junio de 2025** a las 2:00 p.m. ante la Honorable Melissa McCormick en el Departamento CX-104 del Tribunal Superior de California, Condado de Orange, situado en 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, California 92701. No está obligado a asistir a esta audiencia. En caso de que el Tribunal modifique la fecha de la Audiencia de Aprobación Final, no recibirá notificación al respecto. Se recomienda encarecidamente que, antes de la Audiencia de Aprobación Final programada, usted: (1) consulte el sitio web del Administrador del Acuerdo www.ilymgroup.com/byram para verificar si la Audiencia de Aprobación Final aún está programada para el **26 de junio de 2025** a las 2:00 p.m. en el Departamento CX-104; (2) se comunique con los Abogados del Colectivo; o (3) revise el expediente del Tribunal de esta demanda colectiva para confirmar si la audiencia sigue programada para el 26 de junio de 2025 a las 2:00 p.m. en el Departamento CX-104.

SI NECESITA MÁS INFORMACIÓN O TIENE ALGUNA PREGUNTA, puede comunicarse con los Abogados del Colectivo o el Abogado del Demandado, ambos mencionados anteriormente, o con el Administrador del Acuerdo al número de teléfono que se indica a continuación, sin cargo. Consulte el "Acuerdo de demanda colectiva de Byram Healthcare Centers, Inc."

El Administrador del Acuerdo publicará todos los documentos clave en su sitio web mencionado anteriormente, incluida la demanda operativa, la notificación por escrito a la LWDA, el Acuerdo de Conciliación y cualquier enmienda, el Paquete de Notificación (compuesto por esta Notificación, el Formulario de Exclusión y el Formulario de Objeción), la Orden de Concesión de la Aprobación Preliminar y la Orden y Sentencia de Concesión de la Aprobación Final. La Orden y el Fallo que otorgan la aprobación final se publicarán en el sitio web del Administrador del Acuerdo durante al menos ciento ochenta (180) días calendario.

Este aviso no contiene todos los términos del Acuerdo propuesto ni todos los detalles de estos procedimientos. Para obtener información más detallada, puede consultar los documentos y papeles subyacentes archivados en el Tribunal Superior de California, Condado de Orange, en 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, California 92701 entre las 8:30 a.m. y las 4:00 p.m., o visitando <https://www.occourts.org/> y haciendo clic en la pestaña "Servicios en línea", luego en la subpestaña "Acceso al caso", y después en el enlace para "Civil Case & Document Access" (Acceso a Casos Civiles y Documentos). Una vez en esta pantalla, debe leer el "Descargo de responsabilidad de información" y hacer clic en "Aceptar términos". A continuación, debe ingresar el número de caso "30-2023-01309069-CU-OE-CXC" y el año en que se presentó el caso, que es "2023". Confirme que no es un robot y haga clic en "Buscar". Luego, haga clic en la pestaña "Registro de acciones" y desplácese hacia abajo hasta el documento que contiene el Acuerdo completo adjunto como anexos a la Segunda Declaración Complementaria de Douglas Han en Apoyo de la Moción de Aprobación Preliminar del Acuerdo de Demanda Colectiva presentado por los Demandantes el **9 de diciembre de 2024**. Haga clic en el cuadro en blanco junto a este documento y luego haga clic en la pestaña "Carrito". Finalmente, haga clic en "Pagar" para adquirir el documento.

También puede ponerse en contacto con los Abogados de la demanda colectiva visitando Justice Law Corporation en 751 North Fair Oaks Avenue, Suite 101, Pasadena, California 91103 durante el horario comercial habitual, de 9:00 a.m. a 6:00 p.m., o llamando al (818) 230-7502. Los Abogados del Colectivo le proporcionarán una copia electrónica de los documentos del Acuerdo o de los documentos del caso de forma gratuita.

POR FAVOR, NO LLAME POR TELÉFONO A LA CORTE O AL SECRETARIO DE LA CORTE PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO.

NOTICE OF CLASS ACTION AND PAGA SETTLEMENT

A court authorized this notice. This is not a solicitation.

This is not a lawsuit against you, and you are not being sued.

However, your legal rights are affected by whether you act or don't act.

TO: All current and former hourly-paid or non-exempt employees of Defendant Byram Healthcare Centers, Inc. ("Defendant") within the State of California at any time during the period from February 21, 2019, through November 15, 2023.

The Superior Court of California, County of Orange, has granted preliminary approval to a proposed settlement ("Settlement") of the above-captioned action ("Class Action"). Because your rights may be affected by this Settlement, it is important that you read this Notice of Class Action and PAGA Settlement ("Notice") carefully.

The Court has certified the following class for settlement purposes ("Class" or "Class Members"):

All current and former hourly-paid or non-exempt employees of Defendant within the State of California at any time during the period from February 21, 2019, through November 15, 2023.

The purpose of this Notice is to provide a brief description of the claims alleged in the Class Action, the key terms of the Settlement, and your rights and options with respect to the Settlement.

YOU MAY BE ENTITLED TO MONEY UNDER THE PROPOSED SETTLEMENT. PLEASE READ THIS NOTICE CAREFULLY AS IT INFORMS YOU ABOUT YOUR LEGAL RIGHTS.

WHAT INFORMATION IS IN THIS NOTICE

1. Why Have I Received This Notice?	Page 13
2. What Is This Case About?	Page 14
3. Am I a Class Member?	Page 14
4. How Does This Class Action Settlement Work?	Page 14
5. Who Are the Attorneys Representing the Parties?	Page 14
6. What Are My Options?	Page 15
7. How Do I Opt Out or Exclude Myself From This Settlement?	Page 15
8. How Do I Object to the Settlement?	Page 16
9. How Does This Settlement Affect My Rights?	Page 16
A. Released Claims	Page 16
B. PAGA Released Claims	Page 16
10. How Much Can I Expect to Receive From This Settlement?	Page 16
A. When Will Payments Be Made?	Page 17
B. How Are Payments to Class Members Calculated?	Page 17
C. What Is My Estimated Payment?	Page 17
D. My Work Week/Pay Period Count is Incorrect. How Do I Dispute It?	Page 17
E. How Will my Settlement Payment Be Taxed?	Page 17
F. What Happens If I Do Not Cash My Settlement Check?	Page 17
G. Moving? Update Your Address With The Settlement Administrator	Page 17
11. What is the PAGA Payment and Am I Eligible for It?	Page 17
12. How Will the Attorneys for the Class and the Class Representative Be Paid?	Page 18
13. Final Approval Hearing	Page 18

1. Why Have I Received This Notice?

The personnel records of Defendant indicate that you may be a Class Member. The Settlement will resolve all Class Members' Released Claims from February 21, 2019, through November 15, 2023 ("Class Period"), and all Eligible Aggrieved Employees' PAGA Released Claims from December 15, 2021, through November 15, 2023 ("PAGA Period"), as described in Section No. 11 below.

A Preliminary Approval Hearing was held on **January 23, 2025**, in the Superior Court of California, County of Orange. The Court conditionally certified the Class for settlement purposes only and directed you to receive this Notice. The Court determined only that there is sufficient evidence to suggest the proposed settlement might be fair, adequate, and reasonable, and any final determination of those issues will be made at the Final Approval Hearing.

The Court will hold a Final Approval Hearing concerning the proposed settlement on **June 26, 2025**, at 2:00 p.m. before Honorable Melissa McCormick in Department CX-104 at the Superior Court of California, County of Orange, located at 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, California 92701.

2. What Is This Case About?

On December 15, 2022, Plaintiff Thuy-Truc Tran (“Plaintiff Tran”) provided written notice to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”) and Defendant of the specific provisions of the Labor Code she contends were violated and the theories supporting her contentions.

On February 21, 2023, Plaintiff Tran filed a representative Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”) action in the Superior Court of California, County of Orange, predicated on the alleged: (1) failure to pay minimum and overtime wages; (2) failure to provide meal periods and rest breaks; (3) failure to timely pay wages during employment; (4) failure to timely pay wages upon termination; (5) failure to provide complete and accurate wage statements; and (6) failure to reimburse business expenses (Case No. 30-2023-01309069-CU-OE-CXC).

On September 15, 2023, Plaintiff Emily Lauber (“Plaintiff Lauber”) filed a wage-and-hour class action lawsuit in the Superior Court of California, County of Orange, alleging violations of: (1) Labor Code sections 510 and 1198 (unpaid overtime); (2) Labor Code sections 226.7 and 512(a) (unpaid meal period premiums); (3) Labor Code section 226.7 (unpaid rest period premiums); (4) Labor Code sections 1194 and 1197 (unpaid minimum wages); (5) Labor Code sections 201 and 202 (final wages not timely paid); (6) Labor Code section 226(a) (non-compliant wage statements); (7) Labor Code sections 2800 and 2802 (unreimbursed business expenses); and (8) Business & Professions Code section 17200, *et seq.* (Case No. 30-2023-01349817-CU-OE-CXC).

Defendant denies each and every allegation made by Plaintiffs in both lawsuits, denies that it is liable at all to Plaintiffs or any other Class Member, and asserts it complied with all applicable laws, including the Labor Code.

After engaging in discovery, investigations, and negotiation, Plaintiffs and Defendant (collectively, the “Parties”) remotely attended mediation with the mediator Lisa Klerman on August 25, 2023 but were unable to initially reach a settlement. Following continued negotiations, the Parties eventually reached a global settlement via a mediator’s proposal. Defendant’s agreement to settle the Class Action does not mean that Defendant admits any liability or wrongdoing to Plaintiffs or the Class, which Defendant vehemently denies, or that it employed Plaintiffs or any members of the Class.

In line with the settlement, Plaintiff Tran filed a First Amended Complaint that added Plaintiff Lauber as a named plaintiff and added the eight (8) wage-and-hour class action causes of action alleged in Plaintiff Lauber’s lawsuit. These combined claims will be referred to in this Notice as “the Lawsuit.” The Court has not made any determination as to whether the claims asserted by Plaintiffs have any merit. In other words, the Court has not determined whether any laws have been violated, nor has it decided in favor of Plaintiffs or Defendant. Instead, both sides agreed to resolve the Lawsuit with no decision or admission of who is right or wrong. By agreeing to resolve the Lawsuit, all parties avoid the risks and cost of a trial.

3. Am I A Class Member?

You are a Class Member if you are a current and former hourly-paid or non-exempt employee of Defendant within the State of California at any time during the period from February 21, 2019, through November 15, 2023.

4. How Does This Class Action Settlement Work?

In this Class Action, Plaintiffs sued on behalf of themselves and all other similarly situated employees who are or were employed as hourly-paid or non-exempt California employees of Defendant during the Class Period. Plaintiffs and these other current and former employees comprise a potential “Class” and are “Class Members.” The settlement of this Class Action resolves the Released Claims of all Class Members, except for those who exclude themselves from the Class by requesting to be excluded in the manner set forth below.

Plaintiffs and Class Counsel believe the Settlement is fair and reasonable. The Court must review the terms of the Settlement and determine if it is fair and reasonable to the Class. The Court file has the Settlement documents that explain the Settlement in greater detail. If you would like copies of the Settlement documents, you can contact Plaintiffs’ counsel (“Class Counsel”), whose contact information is below, and they will provide you with a copy free of charge.

5. Who Are the Attorneys Representing the Parties?

Attorneys for Plaintiffs and the Class	Attorneys for Defendant
JUSTICE LAW CORPORATION Douglas Han Shunt Tatavos-Gharajeh William Wilkinson 751 N. Fair Oaks Avenue, Suite 101 Pasadena, California 91103 Telephone: (818) 230-7502 Facsimile: (818) 230-7259	Polsinelli LLP Lindsay Ryan Justin Peters 2049 Century Park East, Suite 2900 Los Angeles, California 90067 Telephone: (310) 556-1801 Facsimile: (310) 556-1802

The Court has preliminarily approved the appointment of Justice Law Corporation to represent you and all Class Members simultaneously with respect to the Settlement. Thus, Class Counsel is working on behalf of the Class, including you. If you want independent legal advice from a different attorney, you may hire one at your own cost.

6. *What Are My Options?*

The purpose of this Notice is to inform you of the proposed Settlement and of your options. Each option has its consequences, which you should understand before making your decision. Your rights regarding each option, and the steps you must take to select each option, are summarized below and explained in more detail in this Notice.

Important Note: Defendant will take no action for or against you, including no retaliatory action with respect to your employment if you are a current employee, for your decision to participate or not participate in this Settlement.

- **DO NOTHING:** If you do nothing and the Court grants final approval of the Settlement, you will automatically become a participating member of the Class in this lawsuit and will receive an Individual Settlement Share based on the total number of workweeks you were employed as an hourly-paid or non-exempt California employee of Defendant during the Class Period. You will release all the Released Claims, as defined in Section No. 9 below, and you will give up your right to pursue the Released Claims, as defined in Section No. 9 below. Class Members who do not submit a valid and timely request to exclude themselves from the Settlement are known as “Participating Class Members.”
- **OPT OUT:** If you do not want to participate as a Class Member, you may “opt out,” which will remove you from the Class and this Class Action. If the Court grants final approval of the Settlement, you will not receive an Individual Settlement Share and you will not give up the right to sue the Released Parties, including Defendant, for any of the Released Claims as defined in Section No. 9 below. If you do “opt-out,” you will still receive a portion of the PAGA Payment (defined below). Also, your right to pursue a PAGA lawsuit based on the claims released as part of the PAGA Released Claims will be extinguished, regardless of whether you opt out.
- **OBJECT:** You may file an objection to the proposed Settlement. You also have the right to appear at the Final Approval Hearing to orally object to the proposed Settlement. If you would like to object, you may not opt out of this Settlement. If you submit both an Exclusion Form and written objection to the Settlement Administrator prior to the Response Deadline, the Settlement Administrator will first attempt to contact you to determine if you intended to submit only the Exclusion Form or written objection. If the Settlement Administrator is unable to contact you within ten (10) calendar days of receiving both the Exclusion Form and written objection or you fail to respond to the Settlement Administrator within ten (10) calendar days of being contacted, then only the Exclusion Form will be deemed valid. Your written objection will be deemed invalid, and you will no longer be considered a member of the Class, will not receive your Individual Settlement Share, and will not be bound by the Released Claims. But you will still receive your portion of the PAGA Payment, and your right to pursue a PAGA claim arising from the applicable time period will be extinguished.

The procedures for opting out and objecting are set forth below in the sections entitled “How Do I Opt Out or Exclude Myself From This Settlement?” and “How Do I Object To The Settlement?”

7. *How Do I Opt Out Or Exclude Myself From This Settlement?*

If you do not wish to participate in the Settlement, you may be excluded from the Settlement (*i.e.*, “opt out”) by sending a timely exclusion form. The Request for Exclusion Form (“Exclusion Form”) has been provided to you along with this Notice, which can be used for this purpose. All information on the Exclusion Form, including the Class Member’s (1) name; (2) address; (3) last four digits of Social Security Number; and (4) telephone number must be completely filled out. Exclusion Forms that do not include all required information and/or that are not timely submitted will be deemed null, void, and ineffective. Alternatively, you can submit your own written document that includes this same information. If you opt out of the Settlement, you will not be releasing the Released Claims set forth in Section 9. The Exclusion Form must be filled out, signed, dated, and mailed by first-class U.S. Mail, **postmarked no later than April 28, 2025** to: **BYRAM HEALTHCARE CENTERS, INC. C/O ILYM Group, Inc., P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781**. You cannot exclude yourself by phone.

Eligible Aggrieved Employees May Not Opt Out of the PAGA Portion of the Settlement. Notwithstanding the foregoing, you do not have the right to opt out or otherwise exclude yourself from the PAGA portion of the Settlement, which releases the PAGA Released Claims. If you submit a valid and timely request for exclusion, you will still receive your share of the PAGA Payment and will release the PAGA Released Claims.

If you receive a remailed Class Notice, whether by skip-trace or forwarded mail, you will have an additional ten (10) calendar days from **April 28, 2025**, to postmark an Exclusion Form or an objection to the Settlement. The envelope should indicate whether the Class Notice has been forwarded or remailed. We encourage you to keep copies of all documents, including the envelope, if the deadline is challenged.

Exclusion Forms that do not include all required information and/or are not timely submitted will be deemed null, void, and ineffective. Any Class Member who fails to submit a valid and timely Exclusion Form on or before the above-specified deadline shall be bound by all terms of the Settlement, release, and any Judgment entered in the Class Action if the Settlement receives final approval from the Court. All Exclusion Forms received by the Settlement Administrator shall be submitted to the Court.

You are responsible for ensuring the Settlement Administrator receives any Exclusion Form you submit.

8. How Do I Object To The Settlement?

If you are a Class Member who does not opt out of the Settlement, you may object to the Settlement, personally or through an attorney, by mailing an objection to the Settlement Administrator at **P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781** by **April 28, 2025**. The objection must: (1) be signed by the objecting Class Member or his or her lawful representative; (2) include the objecting Class Member's full name, address, telephone number, and last four digits of the Class Member's Social Security Number; (3) include the words "Notice of Objection" or "Formal Objection;" and (4) state the case name and case number.

Class Members' valid and timely written objections to the Settlement will still be considered even if the objector does not appear at the Final Approval Hearing.

Absent good cause found by the Court, Class Members who fail to object in the manner specified above shall be deemed to have waived any objections and shall be foreclosed from making any objections (whether by appeal or otherwise) to the Settlement. Again, to be valid and effective, any written objections must be mailed to the Settlement Administrator postmarked on or before **April 28, 2025**. If the Court rejects the objection, the Class Member will receive an Individual Settlement Share and will be bound by the terms of the Settlement.

9. How Does This Settlement Affect My Rights? What are the Released Claims?

If the Settlement is approved by the Court, a Final Judgment will be entered by the Court. All Class Members who do not opt out of the Settlement will be bound by the Court's Final Judgment and will fully release and discharge Defendant and its past, present and future agents, employees, servants, officers, directors, partners, trustees, representatives, shareholders, stockholders, attorneys, parents, subsidiaries, affiliated entities, equity sponsors, related corporations, divisions, joint venturers, assigns, predecessors, successors, service providers, insurers, consultants, subcontractors, joint employers, employee benefit plans and fiduciaries thereof, affiliated organizations, and all persons acting under, by, through or in concert with Defendant ("Released Parties").

A. Released Claims.

The claims that Plaintiffs and Participating Class Members are releasing in exchange for the consideration provided for by this Agreement are defined as all claims that were or reasonably could have been asserted in the Action based on the facts alleged in the First Amended Complaint. This includes, but is not limited to: (1) failure to pay minimum wage; (2) failure to pay overtime wages; (3) failure to provide meal breaks; (4) failure to provide rest breaks; (5) failure to pay meal period premium wages; (6) failure to pay rest period premium wages; (7) failure to pay sick leave; (8) failure to provide accurate wage statements; (9) failure to timely pay wages during employment and at separation; (10) failure to maintain accurate payroll records; (11) failure to reimburse business-related expenses; and (12) unfair business practices. The definition of Released Claims covers all the claims described above. The Released Parties shall be entitled to a release of the Released Claims which occurred only during the Class Period and during such time that the Participating Class Member was classified as hourly-paid and/or non-exempt. The Released Claims exclude all other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, claims while an employee was classified as exempt, and claims outside of the Class Period.

B. PAGA Released Claims.

The claims that Plaintiffs and Eligible Aggrieved Employees are releasing in exchange for the consideration provided for by this Agreement are defined as all claims for civil penalties based on the facts alleged in the First Amended Complaint and notice letter to the LWDA. These are claims for civil penalties under PAGA based upon or arising out of Defendant's alleged: (1) failure to pay minimum wage; (2) failure to pay overtime wages; (3) failure to provide meal breaks; (4) failure to provide rest breaks; (5) failure to pay meal period premium wages; (6) failure to pay rest period premium wages; (7) failure to pay sick leave; (8) failure to provide accurate wage statements; (9) failure to timely pay wages during employment and at separation; (10) failure to maintain accurate payroll records; (11) failure to reimburse business-related expenses; and (12) claims for civil penalties arising under or based upon alleged violations of Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 221, 226(a), 226.3, 226.7, 246, 432.5, 510, 512(a), 551, 552, 558, 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 and 2802, and/or those arising under applicable Industrial Welfare Commission Wage Orders. The Released Parties shall be entitled to a release of the PAGA Released Claims which occurred only during the PAGA Period and during such time that the Eligible Aggrieved Employee was classified as hourly-paid and/or non-exempt.

10. How Much Can I Expect to Receive From This Settlement?

The fixed total non-reversionary amount Defendant shall be required to pay under the Settlement shall be up to \$875,000.00 ("Gross Settlement Amount" or "GSA").

The “Net Settlement Amount” or “NSA” means the portion of the Gross Settlement Amount available for distribution to Participating Class Members after the deduction of: (1) Class Representative Enhancement Payments to each Plaintiff not to exceed \$5,000 (totaling \$10,000) in recognition of their work and efforts in obtaining benefits for the Class, for undertaking the risk of paying litigation costs in the event the Class Action had not successfully resolved; (2) Administration Costs to the Settlement Administrator in a sum not to exceed \$9,995; (3) PAGA Payment of \$40,000 paid to the LWDA and Eligible Aggrieved Employees; (4) Attorney Fee Award not to exceed \$291,666.67 (1/3 of the Gross Settlement Amount) paid to Class Counsel as attorneys’ fees; and (5) Cost Award not to exceed \$18,000 paid to Class Counsel as litigation costs. These payments are each subject to court approval.

A. When Will Payments Be Made?

Defendant is expected to fund the Gross Settlement Amount no later than fourteen (14) calendar days after the Effective Date. Your Individual Settlement Share will be calculated and distributed within fourteen (14) calendar days after the funding of the Settlement.

The “Effective Date” is defined as the date when the Court enters the order granting final approval. If an objection is made but no appeal is filed and the objection is overruled, then the Effective Date will be the date on which the time to file an appeal is exhausted. If an appeal is filed, but the settlement is upheld on appeal, then the Effective Date will be the date the final judgment becomes final and the time to file an appeal has been exhausted.

B. How Are Payments to Class Members Calculated?

After deducting the above-referenced items, the remaining Net Settlement Amount will be proportionately distributed among all Participating Class Members. The Settlement Administrator will pay an Individual Settlement Share from the Net Settlement Amount to each Participating Class Member. Each Participating Class Member will receive a proportionate share of the Net Settlement Amount that is equal to: (1) the number of weeks he or she worked as a hourly-paid or non-exempt California employee of Defendant during the Class Period based on the Class Data; (2) divided by the total number of weeks worked by any and all Participating Class Members during the Class Period based on the Class Data; and (3) multiplied by the Net Settlement Amount. One day worked in a given week will be credited as a week for the purposes of this calculation. In other words, the value of each Individual Settlement Share is tied directly to the number of weeks the Participating Class Member worked during the Class Period.

C. What Is My Estimated Payment?

Although your exact share of the Net Settlement Amount cannot be precisely calculated until the time during which Class Members may object to or seek exclusion from the Settlement concludes, based upon the calculation above, your approximate share of the Net Settlement Amount, is as follows: \$ _____, less taxes. This is based on Defendant’s records that show you worked ____ workweeks during the Class Period.

D. My Work Week/Pay Period Count is Incorrect. How Do I Dispute It?

If you believe the number of eligible workweeks is incorrect, you may dispute this information by mailing a written explanation and/or documentation providing contrary information to the Settlement Administrator at **P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781** on or before **April 28, 2025**. The Settlement Administrator will evaluate any evidence you submit and will make the initial decision as to the number of eligible workweeks with which you should be credited. The Court will have the right to review the Settlement Administrator’s decision and will make the final determination. In other words, the Court may review any workweek disputes not otherwise resolved by the Settlement Administrator and the Parties. Absent evidence demonstrating Defendant’s records are incorrect, Defendant’s records will be presumed correct.

E. How Will my Settlement Payment Be Taxed?

Twenty percent (20%) of your Individual Settlement Share will be treated as wages. Applicable taxes will be withheld from the wages portion of your Individual Settlement Share only and reported on an IRS Form W-2. Eighty percent (80%) of your Individual Settlement Share will be treated as interest and penalties, and you will be paid pursuant to an IRS Form 1099. Defendant’s share of employer payroll taxes will be paid by Defendant separate from and in addition to the Gross Settlement Amount.

F. What Happens If I Do Not Cash My Settlement Check?

It is strongly recommended that upon receipt of your Individual Settlement Share check, you immediately cash it or cash it before the 180-day void date shown on each check. If any checks remain uncashed or not deposited by the expiration of the 180-day period after mailing, the Settlement Administrator will, within 200 calendar days after the checks are mailed, pay the amount of the Individual Settlement Share to the California State Controller’s Unclaimed Property Division in accordance with California Unclaimed Property Law.

G. Moving? Update Your Address With The Settlement Administrator.

It is your responsibility to keep a current address on file with the Settlement Administrator to ensure receipt of your payment under the Settlement.

11. What is the PAGA Payment and Am I Eligible for it?

A representative PAGA action is a type of representative lawsuit authorized by the Labor Code section 2698 (PAGA), which allows aggrieved employees to file lawsuits to recover civil penalties on behalf of themselves, other employees, and the State of California for

violations of the Labor Code. An aggrieved employee is any person who was employed by the subject employer, and against whom one or more of the alleged Labor Code violations was committed. An employee who files a representative PAGA action is acting as an agent of California's labor law enforcement agencies, who have the power to initiate an enforcement action directly.

A representative PAGA action is different from a class action in that an employee filing a representative PAGA action is not resolving the claims of other similarly situated employees. Instead, the employee is acting as an agent of the State of California to obtain penalties for himself and aggrieved employees for Labor Code violations allegedly committed against those employees pursuant to PAGA. Penalties awarded in a representative PAGA action are measured by the number of Labor Code violations committed by the employer, a portion of which (75%) must be paid to the State of California.

Members of a class action have the right to opt out of, or exclude themselves from, the class action. Class members who opt out will not be bound by the terms of any judgment issued by the Court in the class action. Class members who do not opt out will be bound by the terms of any judgment issued and will be precluded from bringing any claims that were or that could have been brought against the employer in the lawsuit in which the individual was a class member. Conversely, aggrieved employees do not have the right to opt out of (or object to) a representative PAGA action. However, aggrieved employees do retain the right to pursue the class claims if they timely opt out of the settlement.

Under the terms of the Settlement, \$40,000 has been set aside as a PAGA Payment. This portion is the total amount of civil penalties collected on behalf of the State of California. Seventy-five percent (75%) of the PAGA Payment (\$30,000) will be sent to the LWDA as required by the PAGA statute. Eligible Aggrieved Employees will share the remaining twenty-five percent (25%) of the PAGA Payment (\$10,000) based on the number of pay periods they worked during the PAGA Period.

You are an aggrieved employee eligible to recover settlement funds from the PAGA Payment ("Eligible Aggrieved Employee") if you are a current and former hourly-paid or non-exempt employee of Defendant within the State of California at any time during the period from December 15, 2021, through November 15, 2023. If you are not an Eligible Aggrieved Employee, this Section does not apply to you.

The Settlement Administrator shall pay each Eligible Aggrieved Employee according to his or her proportional share of the PAGA Payment allocated to the Eligible Aggrieved Employees, which will be based upon the total number of pay periods during which the Eligible Aggrieved Employee was employed during the PAGA Period. Each individual share will be calculated by: (1) determining the total number of pay periods during the PAGA Period during which the Eligible Aggrieved Employee was employed based on the Class Data; (2) dividing this number by the total number of pay periods during the PAGA Period during which all Eligible Aggrieved Employees were employed based on the Class Data; and (3) multiplying this number by the \$10,000 allocated to the Eligible Aggrieved Employees.

Based on the total number of pay periods during the PAGA Period during which you were employed, your Individual Settlement Share from the PAGA Payment is \$ _____. This is based on Defendant's records that show you worked _____ pay periods during the PAGA Period. One hundred percent (100%) of this payment will be considered penalties and shall be reported by an IRS Form 1099. You are responsible for paying any federal, state, or local taxes owed because of this payment.

If you believe the number of pay periods with which you have been credited is incorrect, you may dispute this information by mailing a written explanation and/or documentation providing contrary information to the Settlement Administrator at **P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781** on or before **April 28, 2025**. The Settlement Administrator will evaluate any evidence you submit and will make the initial decision as to the number of pay periods with which you should be credited. The Court will have the right to review the Settlement Administrator's decision and will make the final determination. In other words, the Court may review any pay period disputes not otherwise resolved by the Settlement Administrator and the Parties. Absent evidence demonstrating Defendants' records are incorrect, Defendants' records will be presumed correct.

Because these penalties can only be sought by the State of California, you cannot exclude yourself from the PAGA portion of the Settlement if the Court gives final approval. Moreover, you will be bound by the PAGA Released Claims even if you do not cash your settlement check for your portion of the PAGA Payment.

12. How Will the Attorneys for the Class and the Class Representative Be Paid?

Class Counsel will be paid from the Gross Settlement Amount. Subject to Court approval, Class Counsel shall be paid an amount not to exceed one-third (1/3) of the Gross Settlement Amount (or \$291,666.67) as the Attorney Fee Award and \$18,000 as the Cost Award.

Defendant's costs and attorneys' fees are not paid out of the Settlement.

As set forth in Section No. 10 above, Plaintiffs will also be paid the Class Representative Enhancement Payments, subject to Court approval.

13. Final Approval Hearing

The Court will hold a Final Approval Hearing concerning the proposed Settlement on **June 26, 2025**, at 2:00 p.m. before Honorable Melissa McCormick in Department CX-104 at the Superior Court of California, County of Orange, located at 751 West Santa Ana

Boulevard, Santa Ana, California 92701. You are not required to appear at this hearing. If the Court changes the date of the Final Approval Hearing, **you will not receive notice of the change**. It is strongly suggested that, prior to the scheduled Final Approval Hearing, you: (1) check the Settlement Administrator's website www.ilymgroup.com/byram to find out if the Final Approval Hearing is still scheduled for June 26, 2025 at 2:00 p.m. in Department CX-104; (2) contact Class Counsel; or (3) check the Court's docket for this Class Action to see if the hearing is still scheduled on June 26, 2025 at 2:00 p.m. in Department CX-104.

IF YOU NEED MORE INFORMATION OR HAVE ANY QUESTIONS, you may contact Class Counsel or Defendant's counsel, both listed above, or the Settlement Administrator at the telephone number listed below, toll free. Please refer to the "Byram Healthcare Centers, Inc. Class Action Settlement."

The Settlement Administrator will post all key documents on its website set forth above, including the operative complaint, written notice to the LWDA, Settlement Agreement and any amendments, Notice Packet (comprised of this Notice, Exclusion Form, and Objection Form), Order Granting Preliminary Approval, and Order and Judgment Granting Final Approval. The Order and Judgment Granting Final Approval will be posted on the Settlement Administrator's website for at least one hundred eighty (180) calendar days.

This Notice does not contain all the terms of the proposed Settlement or all the details of these proceedings. For more detailed information, you may refer to the underlying documents and papers on file with the Superior Court of California, County of Orange, at 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, California 92701 between 8:30 a.m. and 4:00 p.m. or by visiting <https://www.occourts.org/> and clicking on the "Online Services" tab, then the "Case Access" subtab, then the link for "Civil Case & Document Access." Once at this screen, you must read the "Information Disclaimer" and click on "Accept Terms." Next, you must input the Case No. "30-2023-01309069-CU-OE-CXC," the year the case was filed, which is "2023," confirm that you are not a robot, and click "Search." Next, click on the "Register of Actions" tab and scroll down to the document containing the full Settlement attached as exhibits to the Second Supplemental Declaration of Douglas Han In Support of Motion For Preliminary Approval of Class Action Settlement filed by Plaintiffs on **December 9, 2024**. Click on the blank box next to this document and then click on the "Cart" tab. Finally, click on "Checkout" to purchase the document.

You may also contact Class Counsel by visiting Justice Law Corporation at 751 North Fair Oaks Avenue, Suite 101, Pasadena, California 91103 during regular business hours, from 9:00 a.m. to 6:00 p.m., or by calling (818) 230-7502. Class Counsel will provide you with an electronic copy of the Settlement documents or case documents free of charge.

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR COURT'S CLERK FOR INFORMATION ABOUT THIS SETTLEMENT.

EXHIBIT “B”

SUPERIOR COURT OF CALIFORNIA, COUNTY OF ORANGE

Tran v. Byram Healthcare Centers, Inc.

Case No. 30-2023-01309069-CU-OE-CXC

NOTICE OF CLASS ACTION AND PAGA SETTLEMENT

You are receiving this amended Notice Packet after it was determined that the Escalator Clause has been triggered following the initial mailing of the Notice Packet. Please disregard the previous Notice Packet that you received regarding this lawsuit.

A court authorized this notice. This is not a solicitation.

This is not a lawsuit against you, and you are not being sued.

However, your legal rights are affected by whether you act or don't act.

TO: All current and former hourly-paid or non-exempt employees of Defendant Byram Healthcare Centers, Inc. ("Defendant") within the State of California at any time during the period from February 21, 2019, through November 15, 2023.

The Superior Court of California, County of Orange, has granted preliminary approval to a proposed settlement ("Settlement") of the above-captioned action ("Class Action"). Because your rights may be affected by this Settlement, it is important that you read this Notice of Class Action and PAGA Settlement ("Notice") carefully.

The Court has certified the following class for settlement purposes ("Class" or "Class Members"):

All current and former hourly-paid or non-exempt employees of Defendant within the State of California at any time during the period from February 21, 2019, through November 15, 2023.

The purpose of this Notice is to provide a brief description of the claims alleged in the Class Action, the key terms of the Settlement, and your rights and options with respect to the Settlement.

YOU MAY BE ENTITLED TO MONEY UNDER THE PROPOSED SETTLEMENT. PLEASE READ THIS NOTICE CAREFULLY AS IT INFORMS YOU ABOUT YOUR LEGAL RIGHTS.

WHAT INFORMATION IS IN THIS NOTICE

1. Why Have I Received This Notice?	Page 2
2. What Is This Case About?	Page 2
3. Am I a Class Member?	Page 3
4. How Does This Class Action Settlement Work?	Page 3
5. Who Are the Attorneys Representing the Parties?	Page 3
6. What Are My Options?	Page 3
7. How Do I Opt Out or Exclude Myself From This Settlement?	Page 5
8. How Do I Object to the Settlement?	Page 5
9. How Does This Settlement Affect My Rights?	Page 5
A. Released Claims	Page 6
B. PAGA Released Claims	Page 6
10. How Much Can I Expect to Receive From This Settlement?	Page 6
A. When Will Payments Be Made?	Page 7
B. How Are Payments to Class Members Calculated?	Page 7
C. What Is My Estimated Payment?	Page 7
D. My Work Week/Pay Period Count is Incorrect. How Do I Dispute It?	Page 7
E. How Will my Settlement Payment Be Taxed?	Page 7
F. What Happens If I Do Not Cash My Settlement Check?	Page 8
G. Moving? Update Your Address With The Settlement Administrator	Page 8
11. What is the PAGA Payment and Am I Eligible for It?	Page 8
12. How Will the Attorneys for the Class and the Class Representative Be Paid?	Page 9
13. Final Approval Hearing	Page 9

1. Why Have I Received This Notice?

The personnel records of Defendant indicate that you may be a Class Member. The Settlement will resolve all Class Members' Released Claims from February 21, 2019, through November 15, 2023 ("Class Period"), and all Eligible Aggrieved Employees' PAGA Released Claims from December 15, 2021, through November 15, 2023 ("PAGA Period"), as described in Section No. 11 below.

A Preliminary Approval Hearing was held on **January 23, 2025**, in the Superior Court of California, County of Orange. The Court conditionally certified the Class for settlement purposes only and directed you to receive this Notice. The Court determined only that there is sufficient evidence to suggest the proposed settlement might be fair, adequate, and reasonable, and any final determination of those issues will be made at the Final Approval Hearing.

The Court will hold a Final Approval Hearing concerning the proposed settlement on **November 6, 2025**, at 2:00 p.m. before Honorable Melissa McCormick in Department CX-104 at the Superior Court of California, County of Orange, located at 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, California 92701.

2. *What Is This Case About?*

On December 15, 2022, Plaintiff Thuy-Truc Tran (“Plaintiff Tran”) provided written notice to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”) and Defendant of the specific provisions of the Labor Code she contends were violated and the theories supporting her contentions.

On February 21, 2023, Plaintiff Tran filed a representative Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”) action in the Superior Court of California, County of Orange, predicated on the alleged: (1) failure to pay minimum and overtime wages; (2) failure to provide meal periods and rest breaks; (3) failure to timely pay wages during employment; (4) failure to timely pay wages upon termination; (5) failure to provide complete and accurate wage statements; and (6) failure to reimburse business expenses (Case No. 30-2023-01309069-CU-OE-CXC).

On September 15, 2023, Plaintiff Emily Lauber (“Plaintiff Lauber”) filed a wage-and-hour class action lawsuit in the Superior Court of California, County of Orange, alleging violations of: (1) Labor Code sections 510 and 1198 (unpaid overtime); (2) Labor Code sections 226.7 and 512(a) (unpaid meal period premiums); (3) Labor Code section 226.7 (unpaid rest period premiums); (4) Labor Code sections 1194 and 1197 (unpaid minimum wages); (5) Labor Code sections 201 and 202 (final wages not timely paid); (6) Labor Code section 226(a) (non-compliant wage statements); (7) Labor Code sections 2800 and 2802 (unreimbursed business expenses); and (8) Business & Professions Code section 17200, *et seq.* (Case No. 30-2023-01349817-CU-OE-CXC).

Defendant denies each and every allegation made by Plaintiffs in both lawsuits, denies that it is liable at all to Plaintiffs or any other Class Member, and asserts it complied with all applicable laws, including the Labor Code.

After engaging in discovery, investigations, and negotiation, Plaintiffs and Defendant (collectively, the “Parties”) remotely attended mediation with the mediator Lisa Klerman on August 25, 2023 but were unable to initially reach a settlement. Following continued negotiations, the Parties eventually reached a global settlement via a mediator’s proposal. Defendant’s agreement to settle the Class Action does not mean that Defendant admits any liability or wrongdoing to Plaintiffs or the Class, which Defendant vehemently denies, or that it employed Plaintiffs or any members of the Class.

In line with the settlement, Plaintiff Tran filed a First Amended Complaint that added Plaintiff Lauber as a named plaintiff and added the eight (8) wage-and-hour class action causes of action alleged in Plaintiff Lauber’s lawsuit. These combined claims will be referred to in this Notice as “the Lawsuit.” The Court has not made any determination as to whether the claims asserted by Plaintiffs have any merit. In other words, the Court has not determined whether any laws have been violated, nor has it decided in favor of Plaintiffs or Defendant. Instead, both sides agreed to resolve the Lawsuit with no decision or admission of who is right or wrong. By agreeing to resolve the Lawsuit, all parties avoid the risks and cost of a trial.

3. *Am I A Class Member?*

You are a Class Member if you are a current and former hourly-paid or non-exempt employee of Defendant within the State of California at any time during the period from February 21, 2019, through November 15, 2023.

4. *How Does This Class Action Settlement Work?*

In this Class Action, Plaintiffs sued on behalf of themselves and all other similarly situated employees who are or were employed as hourly-paid or non-exempt California employees of Defendant during the Class Period. Plaintiffs and these other current and former employees comprise a potential “Class” and are “Class Members.” The settlement of this Class Action resolves the Released Claims of all Class Members, except for those who exclude themselves from the Class by requesting to be excluded in the manner set forth below.

Plaintiffs and Class Counsel believe the Settlement is fair and reasonable. The Court must review the terms of the Settlement and determine if it is fair and reasonable to the Class. The Court file has the Settlement documents that explain the Settlement in greater detail. If you would like copies of the Settlement documents, you can contact Plaintiffs’ counsel (“Class Counsel”), whose contact information is below, and they will provide you with a copy free of charge.

5. Who Are the Attorneys Representing the Parties?

Attorneys for Plaintiffs and the Class	Attorneys for Defendant
JUSTICE LAW CORPORATION Douglas Han Shunt Tatavos-Gharajeh William Wilkinson 751 N. Fair Oaks Avenue, Suite 101 Pasadena, California 91103 Telephone: (818) 230-7502 Facsimile: (818) 230-7259	Polsinelli LLP Lindsay Ryan Justin Peters 2049 Century Park East, Suite 2900 Los Angeles, California 90067 Telephone: (310) 556-1801 Facsimile: (310) 556-1802

The Court has preliminarily approved the appointment of Justice Law Corporation to represent you and all Class Members simultaneously with respect to the Settlement. Thus, Class Counsel is working on behalf of the Class, including you. If you want independent legal advice from a different attorney, you may hire one at your own cost.

6. What Are My Options?

The purpose of this Notice is to inform you of the proposed Settlement and of your options. Each option has its consequences, which you should understand before making your decision. Your rights regarding each option, and the steps you must take to select each option, are summarized below and explained in more detail in this Notice.

Important Note: *Defendant will take no action for or against you, including no retaliatory action with respect to your employment if you are a current employee, for your decision to participate or not participate in this Settlement.*

- **DO NOTHING:** If you do nothing and the Court grants final approval of the Settlement, you will automatically become a participating member of the Class in this lawsuit and will receive an Individual Settlement Share based on the total number of workweeks you were employed as an hourly-paid or non-exempt California employee of Defendant during the Class Period. You will release all the Released Claims, as defined in Section No. 9 below, and you will give up your right to pursue the Released Claims, as defined in Section No. 9 below. Class Members who do not submit a valid and timely request to exclude themselves from the Settlement are known as “Participating Class Members.”
- **OPT OUT:** If you do not want to participate as a Class Member, you may “opt out,” which will remove you from the Class and this Class Action. If the Court grants final approval of the Settlement, you will not receive an Individual Settlement Share and you will not give up the right to sue the Released Parties, including Defendant, for any of the Released Claims as defined in Section No. 9 below. If you do “opt-out,” you will still receive a portion of the PAGA Payment (defined below). Also, your right to pursue a PAGA lawsuit based on the claims released as part of the PAGA Released Claims will be extinguished, regardless of whether you opt out.
- **OBJECT:** You may file an objection to the proposed Settlement. You also have the right to appear at the Final Approval Hearing to orally object to the proposed Settlement. If you would like to object, you may not opt out of this Settlement. If you submit both an Exclusion Form and written objection to the Settlement Administrator prior to the Response Deadline, the Settlement Administrator will first attempt to contact you to determine if you intended to submit only the Exclusion Form or written objection. If the Settlement Administrator is unable to contact you within ten (10) calendar days of receiving both the Exclusion Form and written objection or you fail to respond to the Settlement Administrator within ten (10) calendar days of being contacted, then only the Exclusion Form will be deemed valid. Your written objection will be deemed invalid, and you will no longer be considered a member of the Class, will not receive your Individual Settlement Share, and will not be bound by the Released Claims. But you will still receive your portion of the PAGA Payment, and your right to pursue a PAGA claim arising from the applicable time period will be extinguished.

The procedures for opting out and objecting are set forth below in the sections entitled “How Do I Opt Out or Exclude Myself From This Settlement?” and “How Do I Object To The Settlement?”

7. How Do I Opt Out Or Exclude Myself From This Settlement?

If you do not wish to participate in the Settlement, you may be excluded from the Settlement (*i.e.*, “opt out”) by sending a timely exclusion form. The Request for Exclusion Form (“Exclusion Form”) has been provided to you along with this Notice, which can be used for this purpose. All information on the Exclusion Form, including the Class Member’s (1) name; (2) address; (3) last four digits of Social Security Number; and (4) telephone number must be completely filled out. Exclusion Forms that do not include all required information and/or that are not timely submitted will be deemed null, void, and ineffective. Alternatively, you can submit your own written document that includes this same information. If you opt out of the Settlement, you will not be releasing the Released Claims set forth in Section 9. The Exclusion Form must be filled out, signed, dated, and mailed by first-class U.S. Mail, **postmarked no later than August 4, 2025** to: **BYRAM HEALTHCARE CENTERS, INC. C/O ILYM Group, Inc., P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781**. You cannot exclude yourself by phone.

Eligible Aggrieved Employees May Not Opt Out of the PAGA Portion of the Settlement. Notwithstanding the foregoing, you do not have the right to opt out or otherwise exclude yourself from the PAGA portion of the Settlement, which releases the PAGA Released Claims. If you submit a valid and timely request for exclusion, you will still receive your share of the PAGA Payment and will release the PAGA Released Claims.

If you receive a remailed Class Notice, whether by skip-trace or forwarded mail, you will have an additional ten (10) calendar days from **August 4, 2025**, to postmark an Exclusion Form or an objection to the Settlement. The envelope should indicate whether the Class Notice has been forwarded or remailed. We encourage you to keep copies of all documents, including the envelope, if the deadline is challenged.

Exclusion Forms that do not include all required information and/or are not timely submitted will be deemed null, void, and ineffective. Any Class Member who fails to submit a valid and timely Exclusion Form on or before the above-specified deadline shall be bound by all terms of the Settlement, release, and any Judgment entered in the Class Action if the Settlement receives final approval from the Court. All Exclusion Forms received by the Settlement Administrator shall be submitted to the Court.

You are responsible for ensuring the Settlement Administrator receives any Exclusion Form you submit.

8. How Do I Object To The Settlement?

If you are a Class Member who does not opt out of the Settlement, you may object to the Settlement, personally or through an attorney, by mailing an objection to the Settlement Administrator at **P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781** by **August 4, 2025**. The objection must: (1) be signed by the objecting Class Member or his or her lawful representative; (2) include the objecting Class Member’s full name, address, telephone number, and last four digits of the Class Member’s Social Security Number; (3) include the words “Notice of Objection” or “Formal Objection;” and (4) state the case name and case number.

Class Members’ valid and timely written objections to the Settlement will still be considered even if the objector does not appear at the Final Approval Hearing.

Absent good cause found by the Court, Class Members who fail to object in the manner specified above shall be deemed to have waived any objections and shall be foreclosed from making any objections (whether by appeal or otherwise) to the Settlement. Again, to be valid and effective, any written objections must be mailed to the Settlement Administrator postmarked on or before **August 4, 2025**. If the Court rejects the objection, the Class Member will receive an Individual Settlement Share and will be bound by the terms of the Settlement.

9. How Does This Settlement Affect My Rights? What are the Released Claims?

If the Settlement is approved by the Court, a Final Judgment will be entered by the Court. All Class Members who do not opt out of the Settlement will be bound by the Court’s Final Judgment and will fully release and discharge Defendant and its past, present and future agents, employees, servants, officers, directors, partners, trustees, representatives, shareholders, stockholders, attorneys, parents, subsidiaries, affiliated entities, equity sponsors, related corporations, divisions, joint venturers, assigns, predecessors, successors, service providers, insurers, consultants, subcontractors, joint employers, employee benefit plans and fiduciaries thereof, affiliated organizations, and all persons acting under, by, through or in concert with Defendant (“Released Parties”).

A. Released Claims.

The claims that Plaintiffs and Participating Class Members are releasing in exchange for the consideration provided for by this Agreement are defined as all claims that were or reasonably could have been asserted in the Action based on the facts alleged in the First Amended Complaint. This includes, but is not limited to: (1) failure to pay minimum wage; (2) failure to pay overtime wages; (3)

failure to provide meal breaks; (4) failure to provide rest breaks; (5) failure to pay meal period premium wages; (6) failure to pay rest period premium wages; (7) failure to pay sick leave; (8) failure to provide accurate wage statements; (9) failure to timely pay wages during employment and at separation; (10) failure to maintain accurate payroll records; (11) failure to reimburse business-related expenses; and (12) unfair business practices. The definition of Released Claims covers all the claims described above. The Released Parties shall be entitled to a release of the Released Claims which occurred only during the Class Period and during such time that the Participating Class Member was classified as hourly-paid and/or non-exempt. The Released Claims exclude all other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, claims while an employee was classified as exempt, and claims outside of the Class Period.

B. PAGA Released Claims.

The claims that Plaintiffs and Eligible Aggrieved Employees are releasing in exchange for the consideration provided for by this Agreement are defined as all claims for civil penalties based on the facts alleged in the First Amended Complaint and notice letter to the LWDA. These are claims for civil penalties under PAGA based upon or arising out of Defendant's alleged: (1) failure to pay minimum wage; (2) failure to pay overtime wages; (3) failure to provide meal breaks; (4) failure to provide rest breaks; (5) failure to pay meal period premium wages; (6) failure to pay rest period premium wages; (7) failure to pay sick leave; (8) failure to provide accurate wage statements; (9) failure to timely pay wages during employment and at separation; (10) failure to maintain accurate payroll records; (11) failure to reimburse business-related expenses; and (12) claims for civil penalties arising under or based upon alleged violations of Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 221, 226(a), 226.3, 226.7, 246, 432.5, 510, 512(a), 551, 552, 558, 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 and 2802, and/or those arising under applicable Industrial Welfare Commission Wage Orders. The Released Parties shall be entitled to a release of the PAGA Released Claims which occurred only during the PAGA Period and during such time that the Eligible Aggrieved Employee was classified as hourly-paid and/or non-exempt.

10. How Much Can I Expect to Receive From This Settlement?

The fixed total non-reversionary amount Defendant shall be required to pay under the Settlement shall be up to \$896,166.35 ("Gross Settlement Amount" or "GSA").

The "Net Settlement Amount" or "NSA" means the portion of the Gross Settlement Amount available for distribution to Participating Class Members after the deduction of: (1) Class Representative Enhancement Payments to each Plaintiff not to exceed \$5,000 (totaling \$10,000) in recognition of their work and efforts in obtaining benefits for the Class, for undertaking the risk of paying litigation costs in the event the Class Action had not successfully resolved; (2) Administration Costs to the Settlement Administrator in a sum not to exceed \$12,295; (3) PAGA Payment of \$40,000 paid to the LWDA and Eligible Aggrieved Employees; (4) Attorney Fee Award not to exceed \$298,722.12 (1/3 of the Gross Settlement Amount) paid to Class Counsel as attorneys' fees; and (5) Cost Award not to exceed \$18,000 paid to Class Counsel as litigation costs. These payments are each subject to court approval.

A. When Will Payments Be Made?

Defendant is expected to fund the Gross Settlement Amount no later than fourteen (14) calendar days after the Effective Date. Your Individual Settlement Share will be calculated and distributed within fourteen (14) calendar days after the funding of the Settlement.

The "Effective Date" is defined as the date when the Court enters the order granting final approval. If an objection is made but no appeal is filed and the objection is overruled, then the Effective Date will be the date on which the time to file an appeal is exhausted. If an appeal is filed, but the settlement is upheld on appeal, then the Effective Date will be the date the final judgment becomes final and the time to file an appeal has been exhausted.

B. How Are Payments to Class Members Calculated?

After deducting the above-referenced items, the remaining Net Settlement Amount will be proportionately distributed among all Participating Class Members. The Settlement Administrator will pay an Individual Settlement Share from the Net Settlement Amount to each Participating Class Member. Each Participating Class Member will receive a proportionate share of the Net Settlement Amount that is equal to: (1) the number of weeks he or she worked as a hourly-paid or non-exempt California employee of Defendant during the Class Period based on the Class Data; (2) divided by the total number of weeks worked by any and all Participating Class Members during the Class Period based on the Class Data; and (3) multiplied by the Net Settlement Amount. One day worked in a given week will be credited as a week for the purposes of this calculation. In other words, the value of each Individual Settlement Share is tied directly to the number of weeks the Participating Class Member worked during the Class Period.

C. What Is My Estimated Payment?

Although your exact share of the Net Settlement Amount cannot be precisely calculated until the time during which Class Members may object to or seek exclusion from the Settlement concludes, based upon the calculation above, your approximate share of the Net

Settlement Amount, is as follows: \$«Est_Class_Payment», less taxes. This is based on Defendant's records that show you worked «Class_Weeks_Rounded_up» workweeks during the Class Period.

D. My Work Week/Pay Period Count is Incorrect. How Do I Dispute It?

If you believe the number of eligible workweeks is incorrect, you may dispute this information by mailing a written explanation and/or documentation providing contrary information to the Settlement Administrator at **P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781** on or before **August 4, 2025**. The Settlement Administrator will evaluate any evidence you submit and will make the initial decision as to the number of eligible workweeks with which you should be credited. The Court will have the right to review the Settlement Administrator's decision and will make the final determination. In other words, the Court may review any workweek disputes not otherwise resolved by the Settlement Administrator and the Parties. Absent evidence demonstrating Defendant's records are incorrect, Defendant's records will be presumed correct.

E. How Will my Settlement Payment Be Taxed?

Twenty percent (20%) of your Individual Settlement Share will be treated as wages. Applicable taxes will be withheld from the wages portion of your Individual Settlement Share only and reported on an IRS Form W-2. Eighty percent (80%) of your Individual Settlement Share will be treated as interest and penalties, and you will be paid pursuant to an IRS Form 1099. Defendant's share of employer payroll taxes will be paid by Defendant separate from and in addition to the Gross Settlement Amount.

F. What Happens If I Do Not Cash My Settlement Check?

It is strongly recommended that upon receipt of your Individual Settlement Share check, you immediately cash it or cash it before the 180-day void date shown on each check. If any checks remain uncashed or not deposited by the expiration of the 180-day period after mailing, the Settlement Administrator will, within 200 calendar days after the checks are mailed, pay the amount of the Individual Settlement Share to the California State Controller's Unclaimed Property Division in accordance with California Unclaimed Property Law.

G. Moving? Update Your Address With The Settlement Administrator.

It is your responsibility to keep a current address on file with the Settlement Administrator to ensure receipt of your payment under the Settlement.

11. What is the PAGA Payment and Am I Eligible for it?

A representative PAGA action is a type of representative lawsuit authorized by the Labor Code section 2698 (PAGA), which allows aggrieved employees to file lawsuits to recover civil penalties on behalf of themselves, other employees, and the State of California for violations of the Labor Code. An aggrieved employee is any person who was employed by the subject employer, and against whom one or more of the alleged Labor Code violations was committed. An employee who files a representative PAGA action is acting as an agent of California's labor law enforcement agencies, who have the power to initiate an enforcement action directly.

A representative PAGA action is different from a class action in that an employee filing a representative PAGA action is not resolving the claims of other similarly situated employees. Instead, the employee is acting as an agent of the State of California to obtain penalties for himself and aggrieved employees for Labor Code violations allegedly committed against those employees pursuant to PAGA. Penalties awarded in a representative PAGA action are measured by the number of Labor Code violations committed by the employer, a portion of which (75%) must be paid to the State of California.

Members of a class action have the right to opt out of, or exclude themselves from, the class action. Class members who opt out will not be bound by the terms of any judgment issued by the Court in the class action. Class members who do not opt out will be bound by the terms of any judgment issued and will be precluded from bringing any claims that were or that could have been brought against the employer in the lawsuit in which the individual was a class member. Conversely, aggrieved employees do not have the right to opt out of (or object to) a representative PAGA action. However, aggrieved employees do retain the right to pursue the class claims if they timely opt out of the settlement.

Under the terms of the Settlement, \$40,000 has been set aside as a PAGA Payment. This portion is the total amount of civil penalties collected on behalf of the State of California. Seventy-five percent (75%) of the PAGA Payment (\$30,000) will be sent to the LWDA as required by the PAGA statute. Eligible Aggrieved Employees will share the remaining twenty-five percent (25%) of the PAGA Payment (\$10,000) based on the number of pay periods they worked during the PAGA Period.

You are an aggrieved employee eligible to recover settlement funds from the PAGA Payment ("Eligible Aggrieved Employee") if you are a current and former hourly-paid or non-exempt employee of Defendant within the State of California at any time during the period

from December 15, 2021, through November 15, 2023. If you are not an Eligible Aggrieved Employee, this Section does not apply to you.

The Settlement Administrator shall pay each Eligible Aggrieved Employee according to his or her proportional share of the PAGA Payment allocated to the Eligible Aggrieved Employees, which will be based upon the total number of pay periods during which the Eligible Aggrieved Employee was employed during the PAGA Period. Each individual share will be calculated by: (1) determining the total number of pay periods during the PAGA Period during which the Eligible Aggrieved Employee was employed based on the Class Data; (2) dividing this number by the total number of pay periods during the PAGA Period during which all Eligible Aggrieved Employees were employed based on the Class Data; and (3) multiplying this number by the \$10,000 allocated to the Eligible Aggrieved Employees.

Based on the total number of pay periods during the PAGA Period during which you were employed, your Individual Settlement Share from the PAGA Payment is \$«Est_PAGA_Payment». This is based on Defendant's records that show you worked «Adjusted_PAGA_PP» pay periods during the PAGA Period. One hundred percent (100%) of this payment will be considered penalties and shall be reported by an IRS Form 1099. You are responsible for paying any federal, state, or local taxes owed because of this payment.

If you believe the number of pay periods with which you have been credited is incorrect, you may dispute this information by mailing a written explanation and/or documentation providing contrary information to the Settlement Administrator at **P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781** on or before **August 4, 2025**. The Settlement Administrator will evaluate any evidence you submit and will make the initial decision as to the number of pay periods with which you should be credited. The Court will have the right to review the Settlement Administrator's decision and will make the final determination. In other words, the Court may review any pay period disputes not otherwise resolved by the Settlement Administrator and the Parties. Absent evidence demonstrating Defendants' records are incorrect, Defendants' records will be presumed correct.

Because these penalties can only be sought by the State of California, you cannot exclude yourself from the PAGA portion of the Settlement if the Court gives final approval. Moreover, you will be bound by the PAGA Released Claims even if you do not cash your settlement check for your portion of the PAGA Payment.

12. How Will the Attorneys for the Class and the Class Representative Be Paid?

Class Counsel will be paid from the Gross Settlement Amount. Subject to Court approval, Class Counsel shall be paid an amount not to exceed one-third (1/3) of the Gross Settlement Amount (or \$298,722.12) as the Attorney Fee Award and \$18,000 as the Cost Award.

Defendant's costs and attorneys' fees are not paid out of the Settlement.

As set forth in Section No. 10 above, Plaintiffs will also be paid the Class Representative Enhancement Payments, subject to Court approval.

13. Final Approval Hearing

The Court will hold a Final Approval Hearing concerning the proposed Settlement on **November 6, 2025**, at 2:00 p.m. before Honorable Melissa McCormick in Department CX-104 at the Superior Court of California, County of Orange, located at 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, California 92701. You are not required to appear at this hearing. If the Court changes the date of the Final Approval Hearing, **you will not receive notice of the change**. It is strongly suggested that, prior to the scheduled Final Approval Hearing, you: (1) check the Settlement Administrator's website www.ilymgroup.com/byram to find out if the Final Approval Hearing is still scheduled for November 6, 2025 at 2:00 p.m. in Department CX-104; (2) contact Class Counsel; or (3) check the Court's docket for this Class Action to see if the hearing is still scheduled on November 6, 2025 at 2:00 p.m. in Department CX-104.

IF YOU NEED MORE INFORMATION OR HAVE ANY QUESTIONS, you may contact Class Counsel or Defendant's counsel, both listed above, or the Settlement Administrator at the telephone number listed below, toll free. Please refer to the "Byram Healthcare Centers, Inc. Class Action Settlement."

The Settlement Administrator will post all key documents on its website set forth above, including the operative complaint, written notice to the LWDA, Settlement Agreement and any amendments, Notice Packet (comprised of this Notice, Exclusion Form, and Objection Form), Order Granting Preliminary Approval, and Order and Judgment Granting Final Approval. The Order and Judgment Granting Final Approval will be posted on the Settlement Administrator's website for at least one hundred eighty (180) calendar days.

This Notice does not contain all the terms of the proposed Settlement or all the details of these proceedings. For more detailed information, you may refer to the underlying documents and papers on file with the Superior Court of California, County of Orange, at 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, California 92701 between 8:30 a.m. and 4:00 p.m. or by visiting <https://www.occourts.org/>

and clicking on the “Online Services” tab, then the “Case Access” subtab, then the link for “Civil Case & Document Access.” Once at this screen, you must read the “Information Disclaimer” and click on “Accept Terms.” Next, you must input the Case No. “30-2023-01309069-CU-OE-CXC,” the year the case was filed, which is “2023,” confirm that you are not a robot, and click “Search.” Next, click on the “Register of Actions” tab and scroll down to the document containing the full Settlement attached as exhibits to the Second Supplemental Declaration of Douglas Han In Support of Motion For Preliminary Approval of Class Action Settlement filed by Plaintiffs on **December 9, 2024**. Click on the blank box next to this document and then click on the “Cart” tab. Finally, click on “Checkout” to purchase the document.

You may also contact Class Counsel by visiting Justice Law Corporation at 751 North Fair Oaks Avenue, Suite 101, Pasadena, California 91103 during regular business hours, from 9:00 a.m. to 6:00 p.m., or by calling (818) 230-7502. Class Counsel will provide you with an electronic copy of the Settlement documents or case documents free of charge.

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR COURT’S CLERK FOR INFORMATION ABOUT THIS SETTLEMENT.

NOTIFICACIÓN DE DEMANDA COLECTIVA Y ACUERDO DE LA P.A.G.A.

Está recibiendo este Paquete de Aviso enmendado después de que se determinó que se ha activado la Cláusula de Escalera tras el envío inicial del Paquete de Aviso. Por favor, ignore el Paquete de Aviso anterior que recibió respecto a esta demanda.

Un tribunal ha autorizado esta notificación. No se trata de una solicitud.

No se ha interpuesto una demanda en su contra, ni está siendo usted demandado.

No obstante, sus derechos legales podrían verse afectados dependiendo de si actúa o decide no hacerlo.

PARA: Todos los empleados actuales y anteriores, remunerados por hora o no exentos, de Byram Healthcare Centers, Inc. ("el Demandado"), que hayan estado empleados dentro del Estado de California en algún momento durante el período desde el 21 de febrero de 2019 hasta el 15 de noviembre de 2023.

El Tribunal Superior de California, ubicado en el Condado de Orange, ha concedido la aprobación preliminar al acuerdo propuesto ("Acuerdo") en relación con la demanda colectiva antes mencionada ("Demanda Colectiva"). Dado que sus derechos pueden verse afectados por este Acuerdo, es fundamental que lea con atención tanto esta Notificación de Demanda Colectiva como el Acuerdo de la Ley de Protección y Aplicación de los Derechos Laborales de California ("Notificación").

El Tribunal ha certificado el siguiente grupo para fines de conciliación ("Colectivo" o "Miembros del Colectivo"):

Todos los empleados actuales y anteriores, remunerados por hora o no exentos, del Demandado, que hayan estado empleados dentro del Estado de California en cualquier momento durante el período desde el 21 de febrero de 2019 hasta el 15 de noviembre de 2023.

El propósito de esta notificación es proporcionar una descripción breve de las reclamaciones formuladas en la Demanda Colectiva, los términos clave del Acuerdo y sus derechos y opciones respecto a dicho Acuerdo.

ES POSIBLE QUE TENGA DERECHO A RECIBIR DINERO EN VIRTUD DEL ACUERDO PROPUESTO. LEA ATENTAMENTE ESTE NOTIFICACIÓN, YA QUE LE INFORMA SOBRE SUS DERECHOS LEGALES.

¿QUÉ INFORMACIÓN CONTIENE ESTA NOTIFICACIÓN?

1. ¿Por qué he recibido esta notificación?	Página 10
2. ¿De qué se trata este caso?.....	Página 10
3. ¿Soy miembro del colectivo?	Página 10
4. ¿Cómo funciona este acuerdo de demanda colectiva?.....	Página 11
5. ¿Quiénes son los abogados que representan a las partes?.....	Página 11
6. ¿Cuáles son mis opciones?	Página 11
7. ¿Cómo puedo optar por no participar o excluirme de este acuerdo?	Página 12
8. ¿Cómo me opongo al acuerdo?.....	Página 12
9. ¿Cómo afecta este acuerdo a mis derechos?	Página 13
A. Reclamaciones exoneradas	Página 13
B. Reclamaciones exoneradas de la P.A.G.A.....	Página 13
10. ¿Cuánto puedo esperar recibir de este acuerdo?.....	Página 13
A. ¿Cuándo se realizarán los pagos?	Página 14
B. ¿Cómo se calculan los pagos a los miembros del colectivo?	Página 14
C. ¿Cuál es mi pago estimado?	Página 14
D. Mi recuento de semanas laborales/períodos de pago es incorrecto. ¿Cómo lo impugno?	Página 14
E. ¿Cómo se gravará el pago de mi acuerdo?	Página 14
F. ¿Qué sucede si no cobro mi cheque de acuerdo?	Página 14
G. ¿Conmover? Actualice su dirección con el administrador del acuerdo	Página 15
11. ¿Qué es el pago de la P.A.G.A. y soy elegible para él?	Página 15
12. ¿Cómo se les pagará a los abogados del colectivo y al representante del colectivo?	Página 16
13. Audiencia de aprobación final	Página 16

1. ¿Por qué he recibido esta notificación?

Los registros personales del Demandado indican que usted podría ser un Miembro del Colectivo. El Acuerdo resolverá todas las Reclamaciones Exoneradas de los Miembros del Colectivo desde el 21 de febrero de 2019 hasta el 15 de noviembre de 2023 ("Período del Colectivo"), y todas las Reclamaciones Exoneradas de la P.A.G.A. de los Empleados Agraviados Elegibles desde el 15 de diciembre de 2021 hasta el 15 de noviembre de 2023 ("Período de la P.A.G.A."), como se expone en la Sección No. 11.

El **23 de enero de 2025**, se realizó una audiencia de aprobación preliminar en el Tribunal Superior de California, Condado de Orange. El Tribunal certificó condicionalmente al Colectivo solo para fines de conciliación y le instruyó que recibiera esta notificación. El Tribunal determinó que existen pruebas suficientes para sugerir que el acuerdo propuesto podría ser justo, adecuado y razonable, siendo que cualquier determinación final sobre estas cuestiones se realizará en la Audiencia de Aprobación Final.

El Tribunal llevará a cabo una Audiencia de Aprobación Final sobre el acuerdo propuesto el **6 de noviembre de 2025** a las 2:00 p.m. ante la Honorable Melissa McCormick en el Departamento CX-104 en el Tribunal Superior de California, Condado de Orange, ubicado en 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, California 92701.

2. ¿De qué se trata este caso?

El 15 de diciembre de 2022, la Demandante Thuy-Truc Tran ("Demandante Tran") notificó por escrito tanto a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California ("LWDA") como al Demandado sobre las disposiciones específicas del Código Laboral que, según alega, fueron infringidas, y las teorías que sustentan sus reclamaciones.

El 21 de febrero de 2023, la demandante Tran interpuso una demanda representativa bajo la Ley de Fiscales Generales Privados de 2004 ("P.A.G.A.") ante el Tribunal Superior de California, Condado de Orange, fundamentando su acción en las siguientes violaciones: (1) falta de pago de salarios mínimos y horas extras; (2) no proporcionar periodos de comida y descanso adecuados; (3) falta de pago oportuno de salarios durante el empleo; (4) falta de pago oportuno de los salarios al momento de la terminación; (5) no proporcionar declaraciones salariales completas y precisas; y (6) falta de reembolso de los gastos comerciales (Caso No. 30-2023-01309069-CU-OE-CXC).

El 15 de septiembre de 2023, la demandante Emily Lauber ("Demandante Lauber") interpuso una demanda colectiva en el Tribunal Superior de California, Condado de Orange, alegando violaciones en los siguientes aspectos: (1) Secciones 510 y 1198 del Código Laboral (horas extras no pagadas); (2) Secciones 226.7 y 512(a) del Código Laboral (primas no pagadas por el periodo de comidas); (3) Sección 226.7 del Código Laboral (primas por periodos de descanso no remunerados); (4) Secciones 1194 y 1197 del Código Laboral (salarios mínimos no pagados); (5) Secciones 201 y 202 del Código Laboral (salarios finales no pagados a tiempo); (6) Sección 226(a) del Código Laboral (declaraciones de salarios no conformes); (7) Secciones 2800 y 2802 del Código Laboral (gastos comerciales no reembolsados); y (8) Código de Negocios y Profesiones, sección 17200 y siguientes (Expediente N° 30-2023-01349817-CU-OE-CXC).

El Demandado niega rotundamente todas las alegaciones presentadas por los Demandantes en ambas demandas, rechaza cualquier responsabilidad hacia los Demandantes o cualquier otro Miembro del Colectivo y sostiene que ha cumplido con todas las leyes aplicables, incluido el Código Laboral. Tras participar en el proceso de descubrimiento, realizar investigaciones y llevar a cabo negociaciones, las Partes asistieron de manera remota a una mediación el 25 de agosto de 2023 con la mediadora Lisa Klerman, sin lograr inicialmente alcanzar un acuerdo. Sin embargo, tras continuar con las negociaciones, finalmente llegaron a un acuerdo global propuesto por el mediador. La aceptación del Demandado a resolver la Demanda Colectiva no implica la admisión de ninguna responsabilidad o irregularidad frente a los Demandantes o al Colectivo, lo cual el Demandado niega vehementemente, ni confirma que haya empleado a los Demandantes o a cualquier miembro del Colectivo.

De acuerdo con el acuerdo, el demandante Tran presentó una Primera Demanda Enmendada que incorporó al demandante Lauber como demandante nombrado y añadió las ocho (8) causas de demanda colectiva por salarios y horas alegadas en la demanda del demandante Lauber. En esta Notificación, a estas reclamaciones combinadas se les referirá como "la Demanda". El Tribunal no ha emitido ninguna determinación respecto a si las reclamaciones presentadas por los Demandantes tienen mérito. Es decir, el Tribunal no ha concluido si se ha infringido alguna ley, ni ha emitido un fallo a favor de los Demandantes o del Demandado. En cambio, ambas partes acordaron resolver la demanda sin una decisión o admisión sobre quién tiene razón. Al optar por resolver la demanda, todas las partes evitan los riesgos y costos asociados a un juicio.

3. ¿Soy miembro del colectivo?

Usted es un Miembro del Colectivo si ha sido un empleado actual o anterior, remunerado por hora o no exento, del Demandado dentro del Estado de California en cualquier momento durante el periodo desde el 21 de febrero de 2019 hasta el 15 de noviembre de 2023.

4. ¿Cómo funciona este acuerdo de demanda colectiva?

En esta Demanda Colectiva, los Demandantes actuaron en su propio nombre y en el de todos los demás empleados en situaciones similares que son o fueron empleados como empleados no exentos o remunerados por hora de California del Demandado durante el Período de la Demanda Colectiva. Los Demandantes y estos otros empleados actuales y anteriores constituyen un "Colectivo" potencial y son "Miembros del Colectivo". El acuerdo de esta Demanda Colectiva resuelve las Reclamaciones Exoneradas de todos los Miembros del Colectivo, excepto aquellos que opten por excluirse del Colectivo de la manera establecida a continuación.

Los Demandantes y los Abogados del Colectivo consideran que el Acuerdo es justo y razonable. El Tribunal está encargado de revisar los términos del Acuerdo para determinar si es justo y razonable para el Colectivo. Los documentos del Acuerdo, que explican los términos con mayor detalle, están disponibles en el expediente del Tribunal. Si desea obtener copias de estos documentos, puede contactar al abogado de los Demandantes ("Abogado del Colectivo"), cuya información de contacto se proporcionará a continuación, y ellos le facilitarán una copia sin costo alguno.

5. ¿Quiénes son los abogados que representan a las partes?

Abogados de los Demandantes y del Colectivo	Abogados del Demandado
JUSTICE LAW CORPORATION Douglas Han Shunt Tatavos-Gharajeh William Wilkinson 751 N. Fair Oaks Avenue, Suite 101 Pasadena, California 91103 Teléfono: (818) 230-7502 Fax: (818) 230-7259	Polsinelli LLP Lindsay Ryan Justin Peters 2049 Century Park East, Suite 2900 Los Ángeles, California 90067 Teléfono: (310) 556-1801 Fax: (310) 556-1802

El Tribunal ha otorgado una aprobación preliminar para que Justice Law Corporation lo represente a usted y a todos los Miembros del Colectivo en relación con el Acuerdo. Por consiguiente, los Abogados del Colectivo están actuando en representación del Colectivo, incluyéndolo a usted. Si desea obtener asesoramiento legal independiente de otro abogado, tiene la libertad de contratar uno a su propio costo.

6. ¿Cuáles son mis opciones?

El propósito de esta Notificación es informarle sobre el Acuerdo propuesto y las opciones disponibles para usted. Cada opción conlleva consecuencias específicas que usted debe comprender antes de tomar una decisión. Sus derechos relacionados con cada opción, así como los pasos que debe seguir para seleccionar cada una, se resumen a continuación y se explican con mayor detalle en esta Notificación.

Nota importante: El Demandado no emprenderá ninguna acción a su favor o en su contra, incluyendo cualquier acto de represalia relacionado con su empleo si usted es un empleado actual, en función de su decisión de participar o no en este Acuerdo.

- **NO TOMAR ACCIÓN:** Si usted no toma ninguna acción y el Tribunal otorga la aprobación final al Acuerdo, automáticamente se convertirá en un miembro participante del Colectivo en esta demanda y recibirá una Participación Individual del Acuerdo, basada en el número total de semanas que estuvo empleado como empleado de California remunerado por hora o no exento del Demandado durante el Período del Colectivo. Usted exonerará todas las Reclamaciones Exoneradas, según se definen en la Sección N.º 9, y renunciará a su derecho a presentar dichas Reclamaciones Exoneradas. Los Miembros del Colectivo que no presenten una solicitud válida y oportuna para excluirse del Acuerdo se denominan "Miembros del Colectivo Participantes".
- **EXCLUIRSE:** Si no desea participar como Miembro del Colectivo, puede "optar por no participar", lo que lo eliminará del Colectivo y de esta Demanda Colectiva. Si el Tribunal otorga la aprobación final al Acuerdo, usted no recibirá una Participación Individual del Acuerdo y no renunciará al derecho de demandar a las Partes Exoneradas, incluido el Demandado, por las Reclamaciones Exoneradas, tal y como se definen en la Sección N.º 9. Si opta por no participar, seguirá recibiendo una parte del Pago de la P.A.G.A. (definido a continuación). No obstante, su derecho a presentar una demanda de la P.A.G.A. basada en las

reclamaciones exoneradas como parte de las Reclamaciones Exoneradas de la P.A.G.A. se extinguirá, independientemente de si opta por no participar.

• **OBJETAR:**

Usted tiene derecho a presentar una objeción al Acuerdo propuesto. También puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final para expresar oralmente su objeción al Acuerdo. Si desea objetar, no puede optar por no participar en el Acuerdo. Si envía un Formulario de Exclusión y una objeción por escrito al Administrador del Acuerdo antes de la Fecha Límite de Respuesta, el Administrador primero intentará comunicarse con usted para determinar si su intención era presentar solo el Formulario de Exclusión o la objeción por escrito. Si el Administrador del Acuerdo no logra comunicarse con usted dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la recepción del Formulario de Exclusión y la objeción por escrito, o si usted no responde al Administrador del Acuerdo dentro de los diez (10) días calendario siguientes a su intento de comunicación, solo se considerará válido el Formulario de Exclusión. En este caso, su objeción por escrito será inválida, no será considerado miembro del Colectivo, no recibirá su Participación Individual del Acuerdo y no estará sujeto a las Reclamaciones Exoneradas. Sin embargo, seguirá recibiendo su parte del Pago de la P.A.G.A., y su derecho a presentar una reclamación de la P.A.G.A. que surja del período de tiempo aplicable se extinguirá.

Los procedimientos para optar por no participar y objetar se detallan a continuación en las secciones tituladas "¿Cómo puedo optar por no participar o excluirme de este acuerdo?" y "¿Cómo me opongo al acuerdo?".

7. ¿Cómo puedo optar por no participar o excluirme de este acuerdo?

Si no desea participar en el Acuerdo, puede optar por no participar enviando un formulario de exclusión de manera oportuna. Se le ha proporcionado un Formulario de Solicitud de Exclusión ("Formulario de Exclusión") junto con esta Notificación, que puede utilizar para este propósito. Debe completar completamente toda la información requerida en el Formulario de Exclusión, incluyendo: (1) nombre del Miembro del Colectivo; (2) dirección; (3) los últimos cuatro dígitos del Número de Seguro Social; y (4) número de teléfono. Los formularios de exclusión que no contengan toda la información requerida y/o que no se envíen dentro del plazo establecido serán considerados nulos, inválidos e ineficaces. Alternativamente, puede enviar su propio documento escrito que incluya la misma información. Al optar por no participar, no estará exonerando las Reclamaciones Exoneradas descritas en la Sección 9. El Formulario de Exclusión debe estar completo, firmado, fechado y enviado por correo postal de primera clase de los EE.UU., con **matasellos no posterior a 4 de agosto de 2025, a: BYRAM HEALTHCARE CENTERS, INC. C/O ILYM GROUP, INC., P.O. BOX 2031, TUSTIN, CA 92781**. No es posible excluirse por teléfono.

Los empleados agraviados elegibles no pueden optar por no participar en la parte de la P.A.G.A. del acuerdo. A pesar de lo anterior, usted no tiene derecho a optar por no participar o excluirse de la parte de la P.A.G.A. del Acuerdo, que exonera las Reclamaciones Exoneradas de la P.A.G.A. Si envía una solicitud de exclusión válida y oportuna, continuará recibiendo su parte del Pago de la P.A.G.A. y exonerará las Reclamaciones Exoneradas de la P.A.G.A.

Si recibe una Notificación de la demanda colectiva que ha sido reenviada, ya sea por omisión y rastreo o por correo reenviado, dispondrá de diez (10) días calendario adicionales a partir del **4 de agosto de 2025** para enviar un Formulario de exclusión o una objeción al Acuerdo. El sobre debe indicar si la Notificación de la demanda colectiva ha sido reenviada. Le recomendamos que conserve copias de todos los documentos, incluido el sobre, en caso de que se dispute la fecha límite.

Los formularios de exclusión que no incluyan toda la información requerida y/o que no se envíen a tiempo se considerarán nulos, inválidos e ineficaces. Cualquier Miembro del Colectivo que no presente un Formulario de Exclusión válido y oportuno en o antes de la fecha límite estará obligado por todos los términos del Acuerdo, la exoneración y cualquier Sentencia dictada en la Demanda Colectiva si el Acuerdo recibe la aprobación final del Tribunal. Todos los Formularios de Exclusión recibidos por el Administrador del Acuerdo serán presentados ante el Tribunal.

Usted es responsable de asegurarse de que el Administrador del Acuerdo reciba cualquier Formulario de Exclusión que envíe.

8. ¿Cómo me opongo al acuerdo?

Si usted es un Miembro del Colectivo que no opta por no participar en el Acuerdo, puede objetar al Acuerdo, personalmente o a través de un abogado, enviando una objeción por correo al Administrador del Acuerdo a **P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781** antes del **4 de agosto de 2025**. La objeción debe: (1) estar firmada por el Miembro del Colectivo que objeta o su representante legal; (2) incluir el nombre completo, la dirección, el número de teléfono y los últimos cuatro dígitos del Número de Seguro Social del Miembro del Colectivo que se opone; (3) incluir las palabras "Notificación de Objeción" u "Objeción Formal"; y (4) indicar el nombre y el número de caso.

Las objeciones válidas y oportunas por escrito de los Miembros del Colectivo al Acuerdo serán consideradas incluso si el objetor no comparece en la Audiencia de Aprobación Final. En ausencia de una causa justificada determinada por el Tribunal, se considerará que los Miembros del Colectivo que no objetan de la manera especificada anteriormente han renunciado a cualquier objeción y se les impedirá presentar objeciones (ya sea por apelación o de otro modo) al Acuerdo. Para que sea válida y efectiva, cualquier objeción por escrito debe ser enviada por correo al Administrador del Acuerdo con matasellos del **4 de agosto de 2025** o antes. Si el Tribunal rechaza la objeción, el Miembro del Colectivo recibirá una Participación Individual del Acuerdo y estará obligado por los términos del Acuerdo.

9. ¿Cómo afecta este acuerdo a mis derechos? ¿Qué son las reclamaciones exoneradas?

Si el Acuerdo es aprobado por el Tribunal, se emitirá una Sentencia Definitiva. Todos los Miembros del Colectivo que no opten por no participar en el Acuerdo quedarán obligados por la Sentencia Final del Tribunal y exonerarán completamente al Demandado y a sus agentes, empleados, sirvientes, funcionarios, directores, socios, fideicomisarios, representantes, accionistas, abogados, matrices, subsidiarias, entidades afiliadas, patrocinadores de capital, corporaciones relacionadas, divisiones, empresas conjuntas, cesionarios, predecesores, sucesores, proveedores de servicios, aseguradoras, consultores, subcontratistas, empleadores conjuntos, planes de beneficios para empleados y los fiduciarios de estos, organizaciones afiliadas y todas las personas que actúen bajo, por, a través de, o en concierto con el Demandado (denominados colectivamente "Partes Exoneradas").

A. Reclamaciones exoneradas.

Las reclamaciones que los Demandantes y los Miembros Participantes del Colectivo están exonerando a cambio de la contraprestación prevista en este Acuerdo se definen como todas las reclamaciones que se plantearon o razonablemente podrían haberse planteado en la Demanda basadas en los hechos alegados en la Primera Demanda Enmendada. Esto incluye, pero no se limita a, las siguientes: (1) falta de pago del salario mínimo; (2) falta de pago de salarios por horas extras; (3) omisión en proporcionar periodos para comidas; (4) omisión en proporcionar periodos de descanso; (5) falta de pago de los salarios correspondientes a las primas del periodo de comida; (6) falta de pago de los salarios correspondientes a las primas del periodo de descanso; (7) falta de pago de licencia por enfermedad; (8) no proporcionar declaraciones salariales precisas; (9) falta de pago oportuno de los salarios durante el empleo y en el momento de la terminación; (10) deficiencia en el mantenimiento de registros de nómina precisos; (11) falta de reembolso de gastos relacionados con el negocio; y (12) prácticas comerciales desleales. La definición de Reclamaciones Exoneradas abarca todas las reclamaciones antes mencionadas. Las Partes Exoneradas tendrán derecho a una exoneración de las Reclamaciones Exoneradas que se hayan producido exclusivamente durante el Periodo de la Demanda Colectiva y mientras el Miembro del Colectivo Participante estuvo clasificado como empleado pagado por hora y/o no exento. Las Reclamaciones Exoneradas no incluyen otras reclamaciones, incluidas las relativas a beneficios adquiridos, despido injustificado, seguro de desempleo, discapacidad, seguro social, compensación laboral, reclamaciones mientras un empleado estaba clasificado como exento, ni reclamaciones fuera del Periodo del Colectivo.

B. Reclamaciones exoneradas de la P.A.G.A.

Los reclamos que los Demandantes y los Empleados Agraviados Elegibles están exonerando a cambio por la contraprestación provista por este Acuerdo se definen como todos los reclamos por penalidades civiles basándose en los hechos alegados en el Primer Reclamo Enmendado y carta de aviso a la LWDA. Estos reclamos por penalidades civiles bajo la PAGA basándose en o que surgen de las siguientes suposiciones del Demandado: (1) falta de pago del salario mínimo; (2) falta de pago de salarios por horas extras; (3) omisión en proporcionar descansos para comer; (4) omisión en proporcionar descansos; (5) falta de pago de los salarios correspondientes a las primas del periodo de comida; (6) falta de pago de los salarios correspondientes a las primas del periodo de descanso; (7) falta de pago de licencia por enfermedad; (8) no proporcionar declaraciones salariales precisas; (9) falta de pago oportuno de los salarios durante el empleo y en el momento de la separación; (10) deficiencia en el mantenimiento de registros de nómina precisos; (11) falta de reembolso de gastos relacionados con el negocio; y (12) reclamaciones de sanciones civiles que surjan o se basen en presuntas violaciones de las secciones 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 221, 226(a), 226.3, 226.7, 246, 432.5, 510, 512(a), 551, 552, 558, 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código Laboral, y/o las que surjan en virtud de las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial aplicables. Las Partes Exoneradas tendrán derecho a una exoneración de las Reclamaciones Exoneradas de la P.A.G.A. que ocurrieron solo durante el Periodo de la P.A.G.A. y durante el tiempo en que el Empleado Agraviado Elegible fue clasificado como pagado por hora y/o no exento.

10. ¿Cuánto puedo esperar recibir de este acuerdo?

El monto total fijo no reversionable que el Demandado deberá pagar en virtud del Acuerdo será de hasta \$892,385.55 ("Monto Bruto del Acuerdo" o "GSA").

El "Monto Neto del Acuerdo" o "NSA" se refiere a la parte del Monto Bruto del Acuerdo disponible para su distribución a los Miembros del Colectivo Participante después de la deducción de: (1) Pagos de Mejora de Representantes del Colectivo a cada Demandante que no excedan los \$5,000 (por un total de \$10,000) en reconocimiento a su labor y esfuerzos para obtener beneficios para el Colectivo, por asumir el riesgo de pagar los costos del litigio en caso de que la Demanda Colectiva no se haya resuelto con éxito; (2) Costos de

administración para el Administrador del Acuerdo por una suma que no exceda los \$12,295; (3) Pago de la P.A.G.A. de \$40,000 pagados a la LWDA y a los Empleados Agraviados Elegibles; (4) Adjudicación de honorarios de abogados que no exceda los \$298,722.12 (1/3 del Monto Bruto del Acuerdo) pagados a los Abogados del Colectivo como honorarios de abogados; y (5) Adjudicación de costos que no exceda los \$18,000 pagados a los Abogados del Colectivo como costos de litigio. Cada uno de estos pagos está sujeto a la aprobación del tribunal.

A. ¿Cuándo se realizarán los pagos?

Se espera que el Demandado financie el Monto Bruto del Acuerdo a más tardar catorce (14) días calendario después de la Fecha de Entrada en Vigencia. La Participación Individual del Acuerdo de cada miembro se calculará y distribuirá dentro de los catorce (14) días calendario posteriores a la financiación de la Conciliación.

La "Fecha de Entrada en Vigencia" se define como la fecha en que el Tribunal emite la orden que concede la aprobación final. Si se presenta una objeción pero no una apelación y la objeción se desestima, entonces la Fecha de Entrada en Vigencia será el día en que expire el plazo para interponer una apelación. Si se interpone una apelación pero el acuerdo es confirmado en apelación, entonces la Fecha de Entrada en Vigencia será el día en que la sentencia final sea definitiva y se haya agotado el plazo para presentar una apelación.

B. ¿Cómo se calculan los pagos a los Miembros del Colectivo?

Después de deducir los elementos mencionados anteriormente, el Monto Neto del Acuerdo restante se distribuirá proporcionalmente entre todos los Miembros del Colectivo Participante. El Administrador de la Conciliación pagará una Participación Individual del Acuerdo del Monto Neto de la Conciliación a cada Miembro del Colectivo Participante. Cada Miembro del Colectivo Participante recibirá una parte proporcional del Monto Neto del Acuerdo que se calcula de la siguiente manera: (1) el número de semanas que trabajó como empleado de California pagado por hora o no exento del Demandado durante el Período del Colectivo, según los Datos del Colectivo; (2) dividido por el número total de semanas trabajadas por todos los Miembros del Colectivo Participantes durante el Período del Colectivo, de acuerdo con los Datos del Colectivo; y (3) multiplicado por el Monto Neto del Acuerdo. Un día trabajado dentro de una semana determinada se contará como una semana completa para los efectos de este cálculo. En otras palabras, el valor de cada Participación Individual del Acuerdo está directamente vinculado a la cantidad de semanas que el Miembro Participante del Colectivo trabajó durante el Período del Colectivo.

C. ¿Cuál es mi pago estimado?

Aunque no se puede calcular con precisión su parte exacta del Monto Neto del Acuerdo hasta que concluya el periodo durante el cual los Miembros del Colectivo pueden objetar o solicitar la exclusión del Acuerdo, basándose en el cálculo anterior, su participación aproximada del Monto Neto del Acuerdo es la siguiente: \$«Est_Class_Payment», menos impuestos. Este cálculo se basa en los registros del Demandado que indican que usted trabajó«Class_Weeks_Rounded_up» semanas laborales durante el Período del Colectivo.

D. Mi recuento de semanas laborales/períodos de pago es incorrecto. ¿Cómo lo impugno?

Si considera que el número de semanas laborales elegibles registrado es incorrecto, puede impugnar esta información enviando una explicación por escrito y/o documentación que sustente información contraria al Administrador del Acuerdo. Esto debe enviarse por correo a **P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781** a más tardar el **4 de agosto de 2025**. El Administrador del Acuerdo evaluará cualquier prueba que usted presente y emitirá una decisión inicial respecto al número de semanas de trabajo elegibles que deben acreditarse a su favor. El Tribunal tendrá la facultad de revisar la decisión del Administrador del Acuerdo y emitirá la determinación final. Es decir, el Tribunal puede revisar cualquier disputa sobre semanas laborales que no haya sido resuelta previamente por el Administrador del Acuerdo y las Partes. A menos que se presenten pruebas que demuestren lo contrario, se asumirá que los registros del Demandado son correctos.

E. ¿Cómo se gravará mi pago del Acuerdo?

El veinte por ciento (20%) de su Participación Individual del Acuerdo se considerará salario. Los impuestos aplicables se deducirán solo de la parte salarial de su Participación Individual del Acuerdo y se declararán en un Formulario W-2 del IRS. El ochenta por ciento (80%) de su Participación Individual del Acuerdo se considerará como intereses y multas, y se le pagará conforme a un Formulario 1099 del IRS. La porción correspondiente a los impuestos sobre la nómina del empleador será pagada por el Demandado de manera separada y adicional al monto bruto del acuerdo.

F. ¿Qué sucede si no cobro mi cheque del Acuerdo?

Se recomienda encarecidamente que, al recibir su cheque de Participación Individual del Acuerdo, lo cobre inmediatamente o antes de la fecha de caducidad de 180 días que se indica en cada cheque. Si algún cheque no se cobra o deposita antes de que finalice el período de 180 días después de su envío, el Administrador del Acuerdo, dentro de los 200 días calendario posteriores al envío de los cheques,

transferirá el monto de la Participación Individual del Acuerdo a la División de Propiedad No Reclamada del Contralor del Estado de California, conforme a la Ley de Propiedad No Reclamada de California.

G. ¿Se ha usted mudado? Actualice su dirección con el administrador del acuerdo.

Es su responsabilidad mantener una dirección actualizada en los archivos del Administrador del Acuerdo para garantizar la recepción de su pago en virtud del Acuerdo.

11. ¿Qué es el pago de la P.A.G.A. y soy elegible para él?

Una demanda representativa de la P.A.G.A. es un tipo de demanda representativa autorizada por la sección 2698 del Código Laboral (P.A.G.A.), que permite a los empleados agraviados presentar demandas para recuperar sanciones civiles en su nombre, en nombre de otros empleados y en nombre del Estado de California por violaciones del Código Laboral. Un empleado agraviado es cualquier persona que fue empleada por el empleador en cuestión y contra quien se cometió una o más de las presuntas violaciones del Código Laboral. Un empleado que presenta una demanda representativa de la P.A.G.A. actúa como agente de las agencias de aplicación de la ley laboral de California, que tienen la autoridad para iniciar una demanda de cumplimiento directamente.

Una demanda representativa de la P.A.G.A. se distingue de una demanda colectiva en que el demandante, al presentar una demanda representativa de la P.A.G.A., no está resolviendo las reclamaciones de otros empleados en situaciones similares. En su lugar, actúa en calidad de agente del Estado de California para obtener sanciones tanto para sí mismo como para los empleados agraviados por presuntas violaciones del Código Laboral cometidas contra ellos, de acuerdo con la P.A.G.A. Las sanciones concedidas en una demanda representativa de la P.A.G.A. se cuantifican en función del número de violaciones del Código Laboral perpetradas por el empleador, del cual una porción significativa (75%) debe ser remitida al Estado de California.

Los miembros de una demanda colectiva tienen el derecho de optar por no participar o excluirse de la misma. Aquellos que opten por no participar no estarán vinculados por los términos de ninguna sentencia emitida por el Tribunal en relación con la demanda colectiva. En contraste, aquellos que decidan no optar por la exclusión estarán sujetos a los términos de cualquier sentencia dictada y no podrán presentar ningún reclamo que se haya presentado o que pueda haberse presentado contra el empleador en la demanda en la que participaron como miembros del colectivo. Por otro lado, los empleados agraviados no tienen la opción de optar por no participar (ni de objetar) en una demanda representativa de la P.A.G.A. Sin embargo, retienen el derecho de presentar demandas colectivas si optan por no participar oportunamente en el acuerdo.

De acuerdo con los términos del Acuerdo, se ha reservado un total de \$40,000 como Pago de la P.A.G.A. Este monto representa las multas civiles totales recaudadas en nombre del Estado de California. El setenta y cinco por ciento (75%) del pago de la P.A.G.A. (\$30,000) se remitirá a la LWDA según lo requiere el estatuto de la P.A.G.A. Los Empleados Agraviados Elegibles compartirán el veinticinco por ciento (25%) restante del Pago de la P.A.G.A. (\$10,000) en función del número de periodos de pago en los que trabajaron durante el Período de la P.A.G.A.

Usted es considerado un empleado agraviado elegible para recuperar los fondos del acuerdo del Pago de la P.A.G.A. ("Empleado agraviado elegible") si ha sido empleado, tanto actual como anteriormente, pagado por hora o no exento por el Demandado dentro del Estado de California en cualquier momento durante el período comprendido entre el 15 de diciembre de 2021 y el 15 de noviembre de 2023. En caso de que no cumpla con los criterios de Empleado Agraviado Elegible, esta sección no le concierne.

El Administrador del Acuerdo desembolsará a cada Empleado Agraviado Elegible conforme a su participación proporcional del Pago de la P.A.G.A. asignado a los Empleados Agraviados Elegibles, basado en el número total de periodos de pago durante los cuales el Empleado Agraviado Elegible estuvo empleado durante el Período de la P.A.G.A.. El cálculo individual se realizará de la siguiente manera: (1) se determinará el número total de periodos de pago durante el Período de la P.A.G.A. en el cual el Empleado Agraviado Elegible estuvo empleado, según los Datos de la Colectivo; (2) este número se dividirá por el número total de periodos de pago durante el Período de la P.A.G.A. en el que todos los Empleados Agraviados Elegibles estuvieron empleados, según los Datos de la Colectivo; y (3) el resultado se multiplicará por los \$10,000 asignados a los Empleados Agraviados Elegibles.

Con base en el número total de periodos de pago durante el Período de la P.A.G.A. durante el cual estuvo empleado, su Participación Individual del Acuerdo del Pago de la P.A.G.A. es de «Est_PAGA_Payment». Esto se fundamenta en los registros proporcionados por el demandado que indican que usted trabajó «Adjusted_PAGA_PP» periodos de pago durante el Período de la P.A.G.A.. El cien por ciento (100%) de este pago se considerará como multa y se informará mediante un Formulario 1099 del IRS. Usted es responsable de abonar cualquier impuesto federal, estatal o local que resulte debido a este pago.

Si considera que el número de periodos de pago acreditados es incorrecto, puede impugnar esta información remitiendo una explicación por escrito y/o documentación contraria al Administrador del Acuerdo a **P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781**, a más tardar el **4 de agosto de 2025**. El Administrador del Acuerdo examinará toda la evidencia presentada y tomará una decisión inicial sobre la cantidad de periodos de pago que deben acreditarse. El Tribunal tendrá la facultad de revisar la determinación del Administrador del Acuerdo y emitirá una

determinación final al respecto. En otras palabras, el Tribunal podrá revisar cualquier disputa relativa a los periodos de pago que no haya sido resuelta de otra manera por el Administrador del Acuerdo y las partes. En ausencia de pruebas que demuestren que los registros de los Demandados son incorrectos, se presumirá su exactitud.

Dado que estas sanciones solo pueden ser reclamadas por el Estado de California, no podrá excluirse de la parte de la P.A.G.A. del Acuerdo si el Tribunal otorga la aprobación final. Además, estará obligado por las Reclamaciones Exoneradas de la P.A.G.A. incluso si no cobra su cheque de acuerdo correspondiente a su parte del Pago de la P.A.G.A.

12. ¿Cómo se les Pagará a los abogados del colectivo y al representante del colectivo?

A los Abogados del Colectivo se les compensará con el Monto Bruto del Acuerdo. Sujeto a la aprobación del Tribunal, se les pagará un monto que no exceda un tercio (1/3) del Monto Bruto del Acuerdo (o \$298,722.12) como Honorarios de Abogados, y \$18,000 como Costos Adjudicados.

Los costos del demandado y los honorarios de los abogados no serán sufragados mediante el Acuerdo.

Conforme se especifica en la Sección No. 10 anterior, a los Demandantes también se les abonarán los Pagos de Mejora de los Representantes del Colectivo, sujeto a la aprobación del Tribunal.

13. Audiencia de aprobación final

El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Final respecto al Acuerdo propuesto el **6 de noviembre de 2025** a las 2:00 p.m. ante la Honorable Melissa McCormick en el Departamento CX-104 del Tribunal Superior de California, Condado de Orange, situado en 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, California 92701. No está obligado a asistir a esta audiencia. En caso de que el Tribunal modifique la fecha de la Audiencia de Aprobación Final, no recibirá notificación al respecto. Se recomienda encarecidamente que, antes de la Audiencia de Aprobación Final programada, usted: (1) consulte el sitio web del Administrador del Acuerdo www.ilymgroup.com/byram para verificar si la Audiencia de Aprobación Final aún está programada para el **6 de noviembre de 2025** a las 2:00 p.m. en el Departamento CX-104; (2) se comunique con los Abogados del Colectivo; o (3) revise el expediente del Tribunal de esta demanda colectiva para confirmar si la audiencia sigue programada para el 6 de noviembre de 2025 a las 2:00 p.m. en el Departamento CX-104.

SI NECESITA MÁS INFORMACIÓN O TIENE ALGUNA PREGUNTA, puede comunicarse con los Abogados del Colectivo o el Abogado del Demandado, ambos mencionados anteriormente, o con el Administrador del Acuerdo al número de teléfono que se indica a continuación, sin cargo. Consulte el "Acuerdo de demanda colectiva de Byram Healthcare Centers, Inc."

El Administrador del Acuerdo publicará todos los documentos clave en su sitio web mencionado anteriormente, incluida la demanda operativa, la notificación por escrito a la LWDA, el Acuerdo de Conciliación y cualquier enmienda, el Paquete de Notificación (compuesto por esta Notificación, el Formulario de Exclusión y el Formulario de Objeción), la Orden de Concesión de la Aprobación Preliminar y la Orden y Sentencia de Concesión de la Aprobación Final. La Orden y el Fallo que otorgan la aprobación final se publicarán en el sitio web del Administrador del Acuerdo durante al menos ciento ochenta (180) días calendario.

Este aviso no contiene todos los términos del Acuerdo propuesto ni todos los detalles de estos procedimientos. Para obtener información más detallada, puede consultar los documentos y papeles subyacentes archivados en el Tribunal Superior de California, Condado de Orange, en 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, California 92701 entre las 8:30 a.m. y las 4:00 p.m., o visitando <https://www.occourts.org/> y haciendo clic en la pestaña "Servicios en línea", luego en la subpestaña "Acceso al caso", y después en el enlace para "Civil Case & Document Access" (Acceso a Casos Civiles y Documentos). Una vez en esta pantalla, debe leer el "Descargo de responsabilidad de información" y hacer clic en "Aceptar términos". A continuación, debe ingresar el número de caso "30-2023-01309069-CU-OE-CXC" y el año en que se presentó el caso, que es "2023". Confirme que no es un robot y haga clic en "Buscar". Luego, haga clic en la pestaña "Registro de acciones" y desplácese hacia abajo hasta el documento que contiene el Acuerdo completo adjunto como anexos a la Segunda Declaración Complementaria de Douglas Han en Apoyo de la Moción de Aprobación Preliminar del Acuerdo de Demanda Colectiva presentado por los Demandantes el **9 de diciembre de 2024**. Haga clic en el cuadro en blanco junto a este documento y luego haga clic en la pestaña "Carrito". Finalmente, haga clic en "Pagar" para adquirir el documento.

También puede ponerse en contacto con los Abogados de la demanda colectiva visitando Justice Law Corporation en 751 North Fair Oaks Avenue, Suite 101, Pasadena, California 91103 durante el horario comercial habitual, de 9:00 a.m. a 6:00 p.m., o llamando al (818) 230-7502. Los Abogados del Colectivo le proporcionarán una copia electrónica de los documentos del Acuerdo o de los documentos del caso de forma gratuita.

POR FAVOR, NO LLAME POR TELÉFONO A LA CORTE O AL SECRETARIO DE LA CORTE PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO.

REQUEST FOR EXCLUSION FORM

Superior Court of California, County of Orange

Tran v. Byram Healthcare Centers, Inc.

Case No. 30-2023-01309069-CU-OE-CXC

IF YOU DO NOTHING, YOU WILL AUTOMATICALLY RECEIVE PAYMENT FROM THE SETTLEMENT.

ONLY SIGN AND RETURN THIS FORM IF YOU WISH TO EXCLUDE YOURSELF FROM THE SETTLEMENT. IF YOU EXCLUDE YOURSELF, YOU WILL NOT RECEIVE ANY PAYMENT FROM THE CLASS ACTION PORTION OF THE SETTLEMENT.

THIS FORM MUST BE POSTMARKED NO LATER THAN AUGUST 4, 2025. IT MUST BE SENT VIA REGULAR U.S. MAIL TO:

**BYRAM HEALTHCARE CENTERS, INC. C/O ILYM GROUP, INC.
P.O. BOX 2031, TUSTIN, CA 92781**

IT IS MY DECISION NOT TO PARTICIPATE IN THE CLASS ACTION REFERRED TO ABOVE, AND NOT TO BE INCLUDED IN THE CLASS. I UNDERSTAND THAT BY EXCLUDING MYSELF, I WILL NOT RECEIVE ANY MONEY FROM THE SETTLEMENT, EXCEPT MY PORTION OF THE CIVIL PENALTIES ALLOCATED TO THE LABOR CODE PRIVATE ATTORNEYS GENERAL ACT OF 2004 ("PAGA"), LABOR CODE SECTION 2698, *et seq.*, SETTLEMENT.

I UNDERSTAND IF I ELECT TO OPT OUT OF THIS CLASS ACTION SETTLEMENT, ANY CLAIMS I HAVE WILL NOT BE RELEASED; EXCEPT THAT, EVEN IF I ELECT TO OPT OUT, I UNDERSTAND THAT I CANNOT PURSUE A PAGA LAWSUIT BASED ON THE CLAIMS RELEASED AS A PART OF THE PAGA RELEASED CLAIMS AGAINST THE RELEASED PARTIES.

I confirm that I am a current or was a former hourly-paid or non-exempt employee of Byram Healthcare Centers, Inc. within the State of California at any time during the period from February 21, 2019, through November 15, 2023. I confirm that I have received and reviewed the Notice of Class Action Settlement in this Action. By completing and returning this Form, I wish to be excluded from the Class, and I have decided **not** to participate in the proposed settlement of the class claims.

Dated: _____

(Signature)

(Last four digits of Social Security Number)

(Type or print name and former name(s))

(Telephone number)

(Address)

(Address continued)

FORMULARIO DE SOLICITUD DE EXCLUSIÓN

Tribunal Superior de California, Condado de Orange

Tran v. Byram Healthcare Centers, Inc.

N.º de expediente 30-2023-01309069-CU-OE-CXC

SI NO HACE NADA, RECIBIRÁ AUTOMÁTICAMENTE EL PAGO DEL ACUERDO.

SOLO FIRME Y DEVUELVA ESTE FORMULARIO SI DESEA EXCLUIRSE DEL ACUERDO. SI SE EXCLUYE, NO RECIBIRÁ NINGÚN PAGO DE LA PARTE DE LA DEMANDA COLECTIVA DEL ACUERDO.

ESTE FORMULARIO DEBE TENER MATASELLOS A MÁS TARDAR EN 4 DE AGOSTO DE 2025. DEBE ENVIARSE POR CORREO REGULAR DE LOS EE. UU. A:

**BYRAM HEALTHCARE CENTERS, INC. C/O ILYM GROUP, INC.
P.O. BOX 2031, TUSTIN, CA 92781**

ENTIENDO QUE ES MI DECISIÓN NO PARTICIPAR EN LA DEMANDA COLECTIVA MENCIONADA ANTERIORMENTE Y NO SER INCLUIDO EN EL COLECTIVO. RECONOZCO QUE AL OPTAR POR EXCLUIRME, NO RECIBIRÉ NINGÚN MONTO DEL ACUERDO, A EXCEPCIÓN DE MI PARTICIPACIÓN EN LAS SANCIONES CIVILES ASIGNADAS POR LA LEY GENERAL DE ABOGADOS PRIVADOS DEL CÓDIGO LABORAL DE 2004 ("PAGA"), SECCIÓN 2698 Y SIGUIENTES DEL CÓDIGO LABORAL.

ENTIENDO TAMBIÉN QUE AL DECIDIR EXCLUIRME DE ESTE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA, NO RENUNCIO A NINGÚN DERECHO DE RECLAMO QUE PUEDA TENER; NO OBSTANTE, RECONOZCO QUE AUNQUE DECIDA EXCLUIRME, NO PODRÉ INTERPONER UNA DEMANDA DE PAGA BASADA EN LAS RECLAMACIONES EXENTAS COMO PARTE DE LAS RECLAMACIONES EXONERADAS DE PAGA CONTRA LAS PARTES EXONERADAS.

Confirmando que soy un empleado actual o anterior empleado pagado por hora o no exento de Byram Healthcare Centers, Inc. dentro del estado de California en cualquier momento durante el período comprendido entre el 21 de febrero de 2019 y el 15 de noviembre de 2023. He recibido y revisado la Notificación de Acuerdo de Demanda Colectiva en esta Demanda. Al completar y devolver este Formulario, deseo ser excluido del Grupo y he decidido no participar en el acuerdo propuesto de las reclamaciones colectivas.

Fecha: _____

(Firma)

(Últimos cuatro dígitos del número de seguro social)

(Escriba o escriba el nombre en letra de imprenta y el nombre anterior)

(Número de teléfono)

(Dirección)

(Continuación de la dirección)

NOTICE OF OBJECTION

Superior Court of the State of California, County of Orange County
Tran v. Byram Healthcare Centers, Inc.
Case No. 30-2023-01309069-CU-OE-CXC

**TO OBJECT TO THE CLASS PORTION OF THE SETTLEMENT, YOU MAY FILL
OUT, SIGN AND RETURN THIS FORM, POSTMARKED ON OR BEFORE
AUGUST 4, 2025 TO:
BYRAM HEALTHCARE CENTERS, INC. SETTLEMENT ADMINISTRATOR C/O
ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781**

You do not have the right to object to the PAGA portion of the proposed Settlement. Please attach to this Notice of Objection additional pages and documents explaining the reason(s) for your objection.

IDENTIFYING INFORMATION

Please verify and/or complete any missing identifying information:

Dated: _____

(Signature)

(Last Four Digits of Social Security
Number)

(Type or print name and former names(s))

(Type or print name of authorized
lawful representative, if any)

(Telephone Number)

(Address)

(Addressed Continued)

NOTIFICACIÓN DE OBJECCIÓN

Tribunal Superior del Estado de California, Condado de Orange

Tran v. Byram Healthcare Centers, Inc.

N.º de expediente 30-2023-01309069-CU-OE-CXC

**PARA OBJETAR LA PARTE DEL ACUERDO DE LA DEMANDA COLECTIVA,
PUEDE COMPLETAR, FIRMAR Y DEVOLVER ESTE FORMULARIO, CON
MATASELLOS DEL 4 DE AGOSTO DE 2025 O ANTES A:
BYRAM HEALTHCARE CENTERS, INC. ADMINISTRADOR DEL ACUERDO
C/O ILYM GROUP, INC.
P.O. BOX 2031, TUSTIN, CA 92781**

Usted no tiene derecho a objetar la parte de la P.A.G.A. del Acuerdo propuesto. Por favor adjunte a este Aviso de Objeción cualquier página adicional y documento que explique las razones para su objeción.

INFORMACIÓN DE IDENTIFICACIÓN

Verifique y/o complete cualquier información de identificación que falte:

Fechado: _____

(Firma)

(4 últimos dígitos del No. de Seguro Social)

(Nombre actual y anterior en letra imprenta)

(Nombre del representante legal autorizado,
si aplica)

(Número de teléfono)

(Dirección)

(Continuación de la discusión)

EXHIBIT “C”

ILYM | GROUP, Inc.

SETTLEMENT ADMINISTRATION EXPERTS

CASE NAME: Byram Healthcare Centers, Inc. adv. Tran

11/16/2023

Requesting Attorneys Name:

Haig Hogdanian

E-Mail:

hhogdanian@justicelawcorp.com

ILYM Contact:

Michael Sutherland

E-Mail:

msutherland@ilymgroup.com

Contact Number:

321.223.5067

ESTIMATE FOR ADMINISTRATION SOLUTIONS-CLAIMS

ASSUMPTIONS	
Total Number of Class Members	470
Estimated Mail Returned as Undeliverable	20%
NCOA	Yes
Certified Spanish Translation	Yes
Case Duration (Year(s))	1

Activity	Rate Type	Unit Cost	Volume	Amount
----------	-----------	-----------	--------	--------

CASE STARTUP				
Initial Setup - Import and Formatting of Data*	Hourly	\$150.00	3	\$450.00
Programming of Class Database	Hourly	\$175.00	3	\$525.00

*ILYM assumes that data will be in a standard format. Client will be notified immediately if not in standard format to correct data or ILYM can convert to standard format @ \$150.00 per hour.

Subtotal \$975.00

PROJECT MANAGEMENT & NOTICING				
Project Manager (Case notification and maintenance)	Hourly	\$120.00	6	\$720.00
Staff Hours for Processing Opt-Outs, Dispute(s) & Objection(s)	Hourly	\$70.00	1	\$70.00
Report Processing	Hourly	\$70.00	2	\$140.00
NCOA	Flat Rate	\$50.00	1	\$50.00
Spanish Translation	Flat Rate	\$1,250.00	1	\$1,250.00
Website Posting of Documents	Flat Rate	\$500.00	1	\$500.00
Toll Free Customer Service Representative	Flat Rate	\$175.00	1	\$175.00
Weekly Reports	Flat Rate	\$750.00	1	Waived

Subtotal \$2,905.00

ILYM | GROUP, Inc.

SETTLEMENT ADMINISTRATION EXPERTS

Activity	Rate Type	Unit Cost	Volume	Amount
NOTIFICATION/MAILING				
Fulfillment of Notice, English	Per Piece	\$2.00	470	\$940.00
USPS First Class Postage	Per Piece	\$0.59	470	\$277.30
Re-Mails (Forward/Skip trace Undeliverables)	Per Piece	\$3.00	47	\$141.00
Storage, Photocopies, Deliveries	Flat Fee	\$300.00	1	\$300.00

Subtotal \$1,658.30

DISTRIBUTION (Includes EIN, Bank Acct * /QSF Setup)				
Distribution Setup & Management	Hourly	\$150.00	4	\$600.00
Account Reconciliation & Distribution Reporting	Hourly	\$125.00	3	\$375.00
Check, Stub & Release - Print & Mail (W-2/1099)	Per Check	\$2.00	470	\$940.00
USPS First Class Postage	Per Piece	\$0.59	470	\$277.30
Re-Mails (Forward/Skip trace Undeliverables up to 10%)	Per Piece	\$2.50	28	\$70.50
Preparation of Taxes	Hourly	\$120.00	6	\$720.00
Reminder Notice Check Cashing Deadline	Per Piece	\$1.00	118	\$117.50
Escheat Management State Unclaimed Fund	Flat Rate	\$300.00	1	\$300.00
Annual Filing of Tax Return	Per Year	\$1,250.00	1	\$1,250.00

**Additional Bank fees may apply*

Subtotal \$4,650.30

CASE CONCLUSION				
Data Manager Final Reporting	Hourly	\$125.00	2	\$250.00
Project Manager Final Reporting	Hourly	\$125.00	2	\$250.00
Declaration	Hourly	\$125.00	2	\$250.00

Subtotal \$750.00

TOTAL CASE ESTIMATE: \$10,938.60

CAPPED FEE: \$9,995.00

ILYM | GROUP, Inc.

SETTLEMENT ADMINISTRATION EXPERTS

Case Name: Byram Healthcare Centers

Wednesday, May 14, 2025

Requesting Attorney:

Haig Hogdanian
Justice Law Corp
hhogdanian@justicelawcorp.com
818.230.7502

ILYM Group Contact:

Lisa Mullins
ILYM Group, Inc.
Lisa@ilymgroup.com
714.878.8836

Estimate For Administrative Solutions: Additional Noticing

KEY ASSUMPTIONS	
Total Estimated Class Size	531
Estimated Percentage of Remails	15%
Certified Spanish Translation	Yes

Activity	Rate Type	Unit Cost	Volume	Amount
Description of Mailing				
Additional Setup - Import and Formatting of Data	Flat Fee	\$150.00	2	\$300.00
Staff Hours for Processing Reponses	Hourly	\$70.00	1	\$70.00
Fulfillment of Notice, English and Spanish	Per Piece	\$1.00	531	\$531.00
USPS First Class Postage	Per Piece	\$0.80	531	\$424.80
Re-Mails (Forward/Skip trace Undeliverables)	Per Piece	\$1.50	80	\$119.48
Certified Spanish Translation	Flat Fee	\$750.00	1	\$750.00
NCOA	Flat Rate	\$104.72	1	\$104.72
Status Reports	Flat Fee	\$150.00	1	Waived

Estimated ILYM Fees & Expenses: \$2,300.00

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

PROOF OF SERVICE
1013A(3) CCP

STATE OF CALIFORNIA, COUNTY OF LOS ANGELES

I am employed in the County of Los Angeles, State of California. I am over the age of 18 and not a party to the within action. My business address is 751 N. Fair Oaks Avenue, Suite 101, Pasadena, California 91103 and my electronic service address is dmather@justicelawcorp.com.

On October 13, 2025, I served the foregoing document described as

DECLARATION OF NICK CASTRO REGARDING NOTICE AND SETTLEMENT ADMINISTRATION

for the following case: **Tran v. Byram Healthcare Centers, Inc.**
LWDA/Court Case No.: **LWDA Case No.: LWDA-CM- 924625-22**
Court Case No.: 30-2023-01309069-CU-OE-CXC
Orange County Superior Court

on interested parties in this action by electronically submitting as follows:

State of California
Labor & Workforce Development Agency
800 Capitol Mall, MIC-55
Sacramento, California 95814

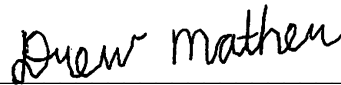
[X] BY ELECTRONIC SUBMISSION

Pursuant to California Senate Bill No. 836, I caused the documents described above to be electronically submitted by and through the procedure stated on the website of the State of California Labor and Workforce Development Agency.

[X] STATE

I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California that the above is true and correct.

Executed on October 13, 2025, at Pasadena, California.



Drew Mather