

John G. Yslas (SBN 187324)
john.yslas@wilshirelawfirm.com
Jeffrey C. Bils (SBN 301629)
jeffrey.bils@wilshirelawfirm.com
Lisa B. Iturriaga (SBN 339678)
lisa.iturriaga@wilshirelawfirm.com
WILSHIRE LAW FIRM, PLC
660 S. Figueroa St., Sky Lobby
Los Angeles, California 90017
Telephone: (213) 381-9988
Facsimile: (213) 381-9989

Attorneys for Plaintiffs

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES

JAKE STEIN and MARGARET-JESSICA
DURAN, individually, on behalf of all others
similarly situated, and on behalf of the State of
California and other aggrieved persons,

Plaintiffs,

v.

ALTERNATIVE THERAPEUTIC
SOLUTIONS,
INC., a California corporation; SOUTH CORD
MANAGEMENT LLC, a California limited
liability company; CATALYST MARCH FOR
ACTION LLC, a California limited liability
company; 562 DISCOUNT MED, INC., a
California corporation; and DOES 1 through 10,
inclusive,

Defendants.

Case No. 23STCV07216

**DECLARATION OF AMANDA
HOWARD OF ILYM GROUP, INC.
REGARDING NOTICE AND
SETTLEMENT ADMINISTRATION**

FINAL APPROVAL HEARING

Date: June 12, 2026
Time: 10:30 a.m.
Dept.: 12

1 I, Amanda Howard, declare as follows:

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

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

13 3. ILYM Group was engaged by the Parties’ Counsel and subsequently approved and
14 appointed by the Court to provide notification services and settlement administration, pursuant to
15 the terms of the Settlement, in the above referenced Action. Duties performed to-date and to be
16 performed after Final Approval of the Settlement is granted, include: (a) translating the mailing
17 documents into Spanish; (b) printing and mailing the *Court Approved Notice Of Class Action And*
18 *Paga Settlement And Hearing Date For Final Court Approval*, in both English and Spanish (referred
19 to as “Class Notice Packet”); (c) receiving and processing requests for exclusion and objections to
20 the Settlement; (d) resolving Class Members’ disputes over the number of workweeks and/or pay
21 periods Defendants has on record of them working during the Class Period, which was pre-printed
22 on their individualized Class Notice; (e) establishing a QSF account and calculating individual
23 settlement award amounts; (f) processing and mailing settlement award checks; (g) handling tax
24 withholdings as required by the Settlement and the law; (h) preparing, issuing and filing tax returns
25 and other applicable tax forms; (i) handling the distribution of any unclaimed funds pursuant to the
26 terms of the Settlement; and (j) performing other tasks as the Parties mutually agree to and/or the
27 Court orders ILYM Group to perform.
28

1 4. On January 19, 2026, ILYM Group received the Court approved text for the Class
2 Notice Packet from Class Counsel. ILYM Group prepared a draft of the formatted Class Notice
3 Packet, which was approved by the Parties' Counsel prior to mailing.

4 5. On January 23, 2026, ILYM Group received the class data file from Counsel for
5 Defendants, which contained the name, social security number, last known mailing address, and
6 the number of workweeks and pay periods for each Class Member and Aggrieved Employee. The
7 data file was uploaded to our database and checked for duplicates and other possible discrepancies.
8 The Class List contained unique records for 1,570 individuals who worked a total of 119,061
9 workweeks.

10 6. As part of the preparation for mailing, all 1,570 names and addresses contained in
11 the Class List were then processed against the National Change of Address ("NCOA") database,
12 maintained by the United States Postal Service ("USPS"), for purposes of updating and confirming
13 the mailing addresses of the Class Members before mailing of the Class Notice Packet. The NCOA
14 contains requested change of addresses filed with the USPS. To the extent that an updated address
15 was found in the NCOA database, the updated address was used for the mailing of the Class Notice
16 Packet. To the extent that no updated address was found in the NCOA database, the original address
17 provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Class Notice Packet.

18 7. On February 5, 2026, the Class Notice Packet was mailed, in both English and
19 Spanish, via U.S First Class Mail, to all 1,570 individuals contained in the Class List. Attached
20 hereto, as **Exhibit A**, is a true and correct copy of the mailed Class Notice Packet.

21 8. As of the date of this declaration, 123 Class Notice Packets have been returned to
22 our office of which none were returned with a forwarding address. ILYM Group performed a
23 computerized skip trace on the 123 returned Class Notice Packets that did not have a forwarding
24 address, in an effort to obtain an updated address for the purpose of re-mailing the Class Notice
25 Packet. As a result of this skip trace, 91 updated addresses were obtained and the Class Notice
26 Packets were promptly re-mailed to those Class Members, via U.S. First Class Mail.

27 9. As of the date of this declaration, a total of 91 Class Notice Packets have been re-
28 mailed as a result of ILYM Group's skip tracing efforts.

1 10. As of the date of this declaration, a total of 32 Class Notice Packets have been
2 deemed undeliverable as no updated addresses were found notwithstanding the skip tracing.

3 11. As of the date of this declaration, ILYM Group has received 1 request for exclusion.
4 The deadline to request exclusion from the Settlement was March 23, 2026.

5 12. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any objections to
6 the Settlement. The deadline to submit a written objection to the Settlement was March 23, 2026.

7 13. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any disputes from
8 a Class Member.

9 14. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated
10 to be \$51,424.63 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees \$100,000.00, the
11 amount allocated for litigation costs and expenses \$82,625.37, the requested Class Representative
12 Service Payments \$20,000.00 (\$10,000.00 each), the requested Administration Expenses Payment
13 \$15,950.00, the LWDA Payment \$22,500.00 and the PAGA Penalties allocation to Aggrieved
14 Employees \$7,500.00 from the Gross Settlement Amount \$300,000.00.

15 15. As of this date, there are 1,559 Class Members who worked 118,949 workweeks
16 who did not submit a timely and valid Request for Exclusion and are therefore deemed to be
17 Participating Class Members. The Individual Class Payment is allocated on a pro rata basis using
18 their work weeks worked.

19 16. The *highest* Individual Class Payment to a Participating Class Member is currently
20 estimated to be approximately \$164.28, the *average* Individual Class Payment is currently
21 estimated to be approximately \$32.78 and, the *lowest* Individual Class Payment is currently
22 estimated to be approximately \$0.43. Plaintiff Jake Stein's Individual Class Payment is currently
23 estimated to be approximately \$18.16 and Plaintiff Margaret-Jessica Duran's Individual Class
24 Payment is currently estimated to be approximately \$2.59. These amounts are subject to employee-
25 side tax and withholdings.

26 17. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Penalties payment \$7,500.00 will be
27 allocated to Aggrieved Employees regardless of whether he or she opted outs of the Class
28 Settlement ("Employee PAGA Amount"); Aggrieved Employees cannot opt out of the PAGA

1 Settlement. The Employee PAGA Amount is allocated on a pro rata basis using their PAGA Pay
2 Periods. There are 1,322 Aggrieved Employees who worked 49,544 pay periods during the PAGA
3 period.

4 18. The *highest* Individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is currently
5 estimated to be approximately \$15.59, the *average* Individual PAGA Payment is currently
6 estimated to be approximately \$5.67 and the *lowest* Individual PAGA Payment is currently
7 estimated to be approximately \$0.15. Plaintiff Jake Stein's Individual PAGA Payment is currently
8 estimated to be approximately \$2.27 and Plaintiff Margaret-Jessica Duran's Individual PAGA
9 Payment is currently estimated to be approximately \$0.45.

10 19. ILYM Group's total fees and costs for services in connection with the administration
11 of this Settlement, which includes fees and costs incurred to-date, as well as anticipated fees and
12 costs for completion of the settlement administration, are \$15,950.00. ILYM Group's work in
13 connection with this matter will continue with the calculation of the settlement award payments,
14 issuance and mailing of the settlement award checks, the necessary tax filing and reporting on such
15 payments, and any other tasks that the Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM
16 Group to perform.

17
18 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United
19 States that the foregoing is true and correct to the best of my knowledge and that this Declaration
20 was executed this 20th day of May 2026, at Tustin, California.

21
22
23 Amanda Howard
24 AMANDA HOWARD
25
26
27
28

EXHIBIT “A”

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

Jake Stein, et al. v. Alternative Therapeutic Solutions, Inc., et al.
Case No. 23STCV07216 (Los Angeles County Superior Court)

***The Los Angeles County Superior Court authorized this notice.
It is not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer.
Please read it carefully! You are not being sued.***

You may be eligible to receive money from an employee class and a representative action lawsuit (“Action”) against Alternative Therapeutic Solutions, Inc.; South Cord Management LLC; Catalyst March for Action LLC; 562 Discount Med, Inc.; 316 Florence Holdings, LLC; 1539 Manchester Holdings LLC; F2-Palm Desert, LLC; Ryan Cameron Rayburn Collective Inc.; HNHP, Inc., The Pajaro, Inc.; EEL – Pomona LLC, Catalyst – San Diego KM LLC; EEL – El Monte, LLC; Catalyst – Lancaster LLC; 11500 Vermont Holdings LLC; 4158 Pico Holdings LLC; 805 Beach Breaks Inc; Angel Organics Healing Center, LLC; Casey Crow Collective; Catalyst - Antioch LLC; Catalyst - Bellflower LLC; Catalyst - Distro LLC; Catalyst - Hawthorne, LLC; Catalyst - Long Beach V LLC; Catalyst - Lynwood LLC; Catalyst - San Bernardino LLC; Catalyst Hemet LLC; Catalyst - Santa Ana LLC; Central Valley - Sierra Associates; Diamond Alliance, LLC; EEL Oxnard LLC; Nebrina Daly City LLC; Pacific Roots Marina, LLC; Puradora LLC; RD x Catalyst - Costa Mesa LLC; EEL Holdings LLC; RD Stanton LLC; and Summit Strategy Enterprises LLC (“Defendants”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former employees, Jake Stein and Margaret-Jessica Duran, and seeks payment of back wages and other relief for a class of all persons currently or formerly employed by Defendants as hourly-paid, non-exempt employees in the State of California (“Class Members”) who worked for Defendants during the Class Period (from October 7, 2018 through January 12, 2026); and (2) penalties under the California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”) for all Class Members who worked for Defendants during the PAGA Period (April 5, 2022 through January 12, 2026) (“Aggrieved Employees”).

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

Based on Defendants’ records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$5.18 (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$0.15.** The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendants’ records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendants’ records showing that **you worked 14 Workweeks during the Class Period and you worked 1 Pay Periods during the PAGA Period.** If you believe that you worked more during either period, you can submit a challenge by the deadline date.

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

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING	Receive money. Give up rights to sue Defendants for claims released in the Settlement.
EXCLUDE YOURSELF	Receive no money from the Class settlement. You will retain the right to pursue your own legal claims against Defendants. However, even if you exclude yourself from the Class settlement, you will still receive a portion of the PAGA settlement and be bound by it if you worked during the PAGA Period.
OBJECT	Write to the Court about why you object to the Settlement. If the Settlement receives Final Approval, you will receive money and give up rights to sue Defendants for claims released in the Settlement.
CHALLENGE YOUR NUMBER OF WORKWEEKS AND/OR PAY PERIODS	Challenge your number of Workweeks or Pay Periods listed in this Notice and provide supporting evidence. If you challenge your workweeks or pay periods, you will still be part of the Settlement and will give up rights to sue Defendants for claims released in the Settlement.

BASIC INFORMATION

1. WHY AM I RECEIVING THIS NOTICE?

Defendants’ records indicate that you worked for Defendants at some point(s) between October 7, 2018 January 12, 2026, and are therefore a member of the Class for purposes of this Settlement.

You received this Notice because you have a right to know about a proposed Settlement of the Action, and about all of your options, before the Court decides whether to finally approve the Settlement. The Settlement will resolve all Class Members’ claims, which are described below, during the Class Period. The Settlement will also resolve claims for civil penalties brought under the California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”). If you are a Class Member, you are also an “Aggrieved Employee” if you worked for Defendant during the “PAGA Period,” which is April 5, 2022 through January 12, 2026.

If the Court grants Final Approval to the Settlement, a settlement Administrator appointed by the Court will issue the payments provided for by the Settlement to Class Members. You are encouraged to always keep your address up to date with the Administrator (the Administrator’s contact information can be found in Section 12, below).

This Notice package explains the allegations and background regarding the lawsuit, the Settlement, your legal rights, what benefits are available, who is eligible for them, and how to receive those benefits.

The Court in charge of the Action is the Los Angeles County Superior Court, and the case is titled, *Jake Stein, et al. v. Alternative Therapeutic Solutions, Inc., et al.*, Case No. 23STCV07216. The persons who sued, Jake Stein and Margaret-Jessica Duran, are the Plaintiffs, and the companies sued, Alternative Therapeutic Solutions, Inc.; South Cord Management LLC; Catalyst March for Action LLC; 562 Discount Med, Inc.; 316 Florence Holdings, LLC; 1539 Manchester Holdings LLC; F2-Palm Desert, LLC; Ryan Cameron Rayburn Collective Inc.; HNHPC, Inc.; The Pajaro, Inc.; EEL – Pomona LLC; Catalyst – San Diego KM LLC; EEL – El Monte, LLC; Catalyst – Lancaster LLC; 11500 Vermont Holdings LLC; 4158 Pico Holdings LLC; 805 Beach Breaks Inc; Angel Organics Healing Center, LLC; Casey Crow Collective; Catalyst - Antioch LLC; Catalyst - Bellflower LLC; Catalyst - Distro LLC; Catalyst - Hawthorne, LLC; Catalyst - Long Beach V LLC; Catalyst - Lynwood LLC; Catalyst - San Bernardino LLC; Catalyst Hemet LLC; Catalyst - Santa Ana LLC; Central Valley - Sierra Associates; Diamond Alliance, LLC; EEL Oxnard LLC; Nebrina Daly City LLC; Pacific Roots Marina, LLC; Puradora LLC; RD x Catalyst - Costa Mesa LLC; EEL Holdings LLC; RD Stanton LLC; and Summit Strategy Enterprises LLC are the Defendants.

QUESTIONS? CALL (888) 250-6810 TOLL FREE

Page 2 of 20

ILYM ID: «ILYMID»

«Piece_Number_»

2. WHAT IS THE LAWSUIT ABOUT?

The Plaintiffs in the lawsuit allege wage and hour violations against Defendants for: (1) Failure to Pay Minimum and Straight Time Wages; (2) Failure to Pay Overtime Wages; (3) Failure to Provide Meal Periods; (4) Failure to Authorize and Permit Rest Periods; (5) Failure to Timely Pay Final Wages at Termination; (6) Failure to Provide Accurate Itemized Wage Statements; (7) Failure to Indemnify Employees for Expenditures; and (8) Unfair Business Practices. In addition, Plaintiffs are seeking to recover civil penalties pursuant to PAGA (“PAGA Penalties”) based on the alleged violations of the California Labor Code listed above. Defendants deny Plaintiffs’ claims and deny any wrongdoing.

3. WHY IS THIS A CLASS ACTION?

In an employment class action, one or more people called “Class Representatives” (in this case, the Plaintiffs) sue on behalf of all workers who they contend have similar claims. All of these workers are a Class or Class Members. Bringing one lawsuit, as opposed to many small ones, saves money, time and court resources. The court resolves the issues for all Class Members, except for those who exclude themselves from the Class.

4. WHY IS THERE A SETTLEMENT?

The Court has not decided in favor of the Plaintiffs or Defendants on the merits of the claims alleged in the lawsuit. Plaintiffs believe Plaintiffs would win at trial. Defendants think that Plaintiffs’ lawsuit would not proceed to a trial and/or that Plaintiffs would not win at trial. However, there has been no trial. Instead, in acknowledgement of the risk that both Parties face should the case proceed, the Parties have agreed to a negotiated settlement. This way, all Parties avoid the cost of preparing for and conducting a trial, the risk of losing the right to a trial, and the workers affected by the alleged violations receive compensation. The Settlement represents a compromise and settlement of highly disputed claims. The Plaintiffs, as well as Plaintiffs’ lawyers (called “Class Counsel”), believe the Settlement is fair and reasonable and in the best interests of all Class Members.

WHO IS INCLUDED IN THE SETTLEMENT?

5. WHO IS INCLUDED IN THE SETTLEMENT?

If you received this Notice, you are a Class Member for settlement purposes. The Class includes: All employees of Defendants who were classified as non-exempt and worked within the State of California at any time from October 7, 2018 through January 12, 2026.

6. ARE THERE EXCEPTIONS TO BEING INCLUDED?

You are not a Class Member if you already have resolved the claims asserted in this lawsuit, whether by settlement or a separate legal proceeding (i.e., another lawsuit).

THE SETTLEMENT BENEFITS—WHAT YOU GET

7. WHAT DOES THE SETTLEMENT PROVIDE?

Defendants have agreed to pay a Gross Settlement Amount (“GSA”) of \$300,000.00 (Three Hundred Thousand Dollars and Zero Cents) to settle the lawsuit. From the GSA, Class Counsel will apply to the Court for attorneys’ fees of up to one-third of the GSA, currently \$100,000.00, and up to \$90,000.00 in costs; a Class Representative Service Payment of \$10,000.00 to each Plaintiff (\$20,000.00 total) (for Plaintiffs’ work and efforts prosecuting this case); a PAGA Penalties payment of \$30,000.00 to resolve the PAGA claims; and Settlement Administration

Costs to ILYM Group, Inc., not to exceed \$15,950.00. The exact amount of the Class Counsel's Fees and Litigation Expenses, Class Representative Service Payment, and Administration Costs will be determined by the Court at the Final Approval hearing. The remaining portion of the Settlement amount, the "Net Settlement Amount" or the "NSA," is currently estimated to be approximately \$44,050.00. The NSA will be apportioned and paid out as Individual Class Payments to the Settlement Class Members, who are the Class Members that do not request to be excluded ("opt out") of the Settlement.

PAGA Penalties payment: As part of the PAGA portion of the Settlement, the Parties will ask the Court to approve a \$30,000.00 PAGA Penalties payment in settlement of claims for civil penalties under PAGA. As required under PAGA, 75% of the PAGA Penalties payment, or 75% \$22,500.00, will be paid to the California Labor and Workforce Development Agency. The remaining 25% of the PAGA Penalties payment, or \$7,500.00, will be distributed to the Aggrieved Employees as Individual PAGA Payments.

8. HOW MUCH WILL MY PAYMENT BE?

An approximation of your Individual Class Payment appears on the first page of this Notice. If you are also an Aggrieved Employee, an approximation of your Individual PAGA Payment will also appear on the first page of this Notice.

Individual Class Payment: Your Individual Class Payment is based on the number Workweeks you worked, as represented in Defendants' records, in comparison to the total number of Workweeks worked by all Class Members during the Class Period (October 7, 2018 through January 12, 2026). Eighty percent (80%) of each Class Member's Individual Class Payment will be treated as a payment in settlement of the alleged claims for penalties and interest and will be reported on a Form 1099 by the Settlement Administrator, and twenty percent (20%) of each Class Member's Individual Class Payment will be treated as a payment in settlement of alleged claims for unpaid wages. The 20% allocated as unpaid wages will be reduced by applicable payroll tax withholdings and deductions and reported on a Form W-2.

Individual PAGA Payment: If you worked for Defendant from April 5, 2022 through January 12, 2026, ("PAGA Period"), you are also an "Aggrieved Employee" and will receive an Individual PAGA Payment in addition to your Individual Class Payment. The Individual PAGA Payments are based on the number of PAGA Pay Periods worked by each Aggrieved Employee in comparison to the total amount of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period. One hundred percent (100%) of each Aggrieved Employees' Individual PAGA Payment will be characterized as penalties and will not be reduced by payroll tax withholdings and deductions. The Individual PAGA Payment will be reported on a Form 1099 by the Settlement Administrator. An approximation of your anticipated Individual PAGA Payment appears on the first page of this Notice.

For the Class Members who are also Aggrieved Employees, their Individual Class Payment will be combined with their Individual PAGA Payment, and they will receive a single check for the combined payments. If a Class Member chooses to opt-out of the Settlement, they will still receive an Individual PAGA Payment, as Aggrieved Employees cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement under California law.

HOW YOU GET A PAYMENT

9. HOW DO I RECEIVE A PAYMENT?

You do not need to do anything to receive a payment. However, if you believe that the number of Workweeks or PAGA Pay Periods you worked is incorrect, please correct it and provide any supporting evidence to the settlement Administrator, whose contact information is listed in Section 12 below.

QUESTIONS? CALL (888) 250-6810 TOLL FREE

Page 4 of 20

ILYM ID: «ILYMID»

«Piece_Number_»

10. WHEN WOULD I GET MY PAYMENT?

The Court will hold a Final Fairness Hearing on June 12, 2026, to decide whether to approve the Settlement. If the Judge approves the Settlement, and anyone objects, there may be appeals. It is always uncertain when these objections and appeals can be resolved and resolving them can take time. If there is no objection, the Effective Date of the Settlement will be the date of entry of the Court's Order granting final approval.

Following the Effective Date, Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will be mailed to Participating Class Members and Aggrieved Employees approximately 30 days after the Court's approval of the Settlement becomes final so long as there are no appeals.

Settlement checks should be cashed promptly upon receipt. Proceeds of checks which remain uncashed after 180 days from the date of issuance will be forwarded to the California Controller's Unclaimed Property Fund in the name of the Class Member thereby leaving no "unpaid residue" subject to the requirements of California Code of Civil Procedure Section 384, subd. (b). If your settlement check is lost or misplaced, you should contact the Settlement Administrator immediately to request a replacement.

For an update on the status of payments, please contact the Settlement Administrator (see Section 12).

11. WHAT AM I GIVING UP TO GET A PAYMENT?

If the Court approves this Settlement and unless you exclude yourself, you will become a Participating Class Member, and that means that you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendants concerning the legal claims being resolved in this Settlement. Specifically, you will be giving up or "releasing" the Released Class Claims described below against Defendants and all of Defendants' subsidiaries, affiliates, shareholders, members, agents, predecessors, successors, owners, and assigns ("Released Parties"). The releases become effective once the GSA is fully funded by Defendants.

Released Class Claims: All Participating Class Members will release all claims, rights, demands, liabilities, and causes of action, alleged or which could have reasonably been alleged based on the facts alleged in the operative Complaint, including but not limited to: (1) failure to pay minimum and straight time wages (pursuant to Cal. Labor Code §§ 204, 1194, 1194.2, 1197 and 1197.1); (2) failure to pay overtime wages (pursuant to Cal. Labor Code §§ 510, 1194, and 1198); (3) failure to provide meal periods (pursuant to Cal. Labor Code §§ 226.7 and 512); (4) failure to authorize and permit rest periods (pursuant to Cal. Labor Code §§ 226.7); (5) failure to timely pay final wages at termination (pursuant to Cal. Labor Code §§ 201-203); (6) failure to provide accurate itemized wage statements (pursuant to Cal. Labor Code §§ 226); (7) failure to indemnify employees for expenditures (pursuant to Cal. Labor Code §§ 2802); and (8) unfair business practices (pursuant to Cal. Bus. & Prof. Code §§ 17200, *et seq.*). The enumeration of these specific claims shall neither enlarge nor narrow the scope of *res judicata* based on the claims that were asserted in the Action or could have been asserted in the Action based on the facts and circumstances alleged in the Complaint. The Released Class Claims are those that accrued during the Class Period.

Released PAGA Claims: All Aggrieved Employees will release all claims for PAGA civil penalties that are alleged or reasonably could have been alleged based on the facts alleged in the operative Complaint and in Plaintiff's April 5, 2023 PAGA Notice, including but not limited to: (1) failure to pay minimum and straight time wages (pursuant to Cal. Labor Code §§ 204, 210, 510, 1194, 1194.2, 1197 and 1197.1); (2) failure to pay overtime wages (pursuant to Cal. Labor Code §§ 510, 1194 and 1198); (3) failure to provide meal periods (pursuant to Cal.

Labor Code §§ 210, 226.7 and 512); (4) failure to authorize and permit rest periods (pursuant to Cal. Labor Code §§ 210 and 226.7); (5) failure to timely pay final wages at termination (pursuant to Cal. Labor Code §§ 201 – 203 and 213(d)); (6) failure to provide accurate itemized wage statements (pursuant to Cal. Labor Code §§ 226 and 226.3); (7) failure to indemnify employees for expenditures (pursuant to Cal. Labor Code § 2802); (8) failure to produce requested employment records (pursuant to Cal. Labor Code §§ 226, 432, and 1198.5); (9) failure to pay all earned wages twice per month and unlawfully withholding accrued wages (pursuant to Cal. Labor Code §§ 204, 210 and 216); (10) failure to maintain accurate records of hours worked and meal periods (pursuant to Cal. Labor Code §§ 1174, and 1174.5); (11) recordkeeping requirement violations (pursuant to Cal. Labor Code §§ 226.6, 558.1, 1174, 1174.5, 1198 and 1199); (12) willful misclassification (pursuant to Cal. Labor Code § 226.8); (13) retaliation (pursuant to Cal. Labor Code § 1102.5); and (14) civil penalties for wage and hour violations (pursuant to Cal. Labor Code § 558). The Released PAGA Claims are those that accrued during the PAGA Period.

EXCLUDING YOURSELF FROM THE SETTLEMENT

12. HOW DO I EXCLUDE MYSELF FROM THE SETTLEMENT?

To exclude yourself from the Settlement, you must send the Settlement Administrator a written and signed request for exclusion which must be postmarked no later than 45 days after Class Notice is mailed. Be sure to include your name, address, and telephone number, and any other information you think would be helpful to the settlement Administrator to identify you. You can send your request for exclusion to the settlement Administrator at:

ILYM Group, Inc.
Stein, et al. v. Alternative Therapeutic Solutions, Inc., et al. Settlement
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
info@ilymgroup.com

If you ask to be excluded from the Settlement, you will not be legally bound by anything that happens in the Action, except as it relates to settlement of the PAGA claim. If you ask to be excluded from the Settlement you will not be able to object to the Settlement and you will not receive an Individual Class Payment, but you will still receive an Individual PAGA Payment if you worked for Defendant during the PAGA Period (April 5, 2022 through January 12, 2026). If you ask to be excluded, you may be able to sue (or continue to sue) Defendants in the future.

13. IF I DON'T EXCLUDE MYSELF, CAN I SUE DEFENDANTS FOR THE SAME THING LATER?

No. Unless you exclude yourself, you give up any right to sue Defendants for the claims that this Settlement resolves. If you have a pending lawsuit, speak to your lawyer in that case immediately. You must exclude yourself from this Class to continue your own lawsuit. Remember, the exclusion deadline is 45 days after Class Notice is Mailed.

14. IF I EXCLUDE MYSELF, CAN I GET MONEY FROM THIS SETTLEMENT?

No, you will not receive an Individual Class Payment if you exclude yourself. You will still receive an Individual PAGA Payment if you worked for Defendant during the PAGA Period (April 5, 2022 through January 12, 2026). However, if you timely exclude yourself from the Settlement, you will retain the right to pursue your own legal action against Defendants, if you desire.

THE LAWYERS REPRESENTING YOU IN THIS LAWSUIT

15. DO I HAVE A LAWYER IN THIS CASE?

The Court has determined that Wilshire Law Firm is qualified to represent you and the Class Members in the lawsuit. These lawyers are called Class Counsel and their contact information is listed below. If you want to be represented by your own lawyer, you may hire one at your own expense.

John G. Yslas (SBN 187324)
john.yslas@wilshirelawfirm.com
Jeffrey C. Bills (SBN 301629)
jeffrey.bills@wilshirelawfirm.com
Lisa B. Iturriaga (SBN 339678)
lisa.iturriaga@wilshirelawfirm.com
WILSHIRE LAW FIRM
660 S. Figueroa St., Sky Lobby
Los Angeles, California 90017
Telephone: (213) 378-2548
Facsimile: (213) 381-9989

16. HOW WILL THE LAWYERS BE PAID?

Class Counsel will ask the Court to approve up to 1/3rd of the GSA (currently \$100,000.00) for attorneys' fees incurred in investigating the facts, litigating the case, and negotiating the Settlement. Class Counsel will also seek Court-approval of up to \$90,000.00 in litigation expenses incurred in this matter. The Court may award Class Counsel less than what they request. Class Counsel will also ask the Court to approve payment to Plaintiffs Jake Stein and Margaret-Jessica Duran in the amount of \$10,000.00 each in addition to Plaintiffs' Individual Class Payment and Individual PAGA Payment for the initiative, risk, and time and energy Plaintiffs have spent in service to the Class as the Class Representative. The Court may award the Class Representative less than what is requested.

OBJECTING TO THE SETTLEMENT

You can and have the right to tell the Court you do not agree with the Settlement or some part of it.

17. HOW DO I TELL THE COURT THAT I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

If you don't think the Settlement is fair, you can object to some or all of the Settlement. You can either object to the Settlement in person at the Final Approval Hearing or you can submit a written objection. Written objections and notices of intent to appear at the Final Approval Hearing must be mailed to the Settlement Administrator and postmarked on or before March 23, 2026, at the following address:

ILYM Group, Inc.
Stein, et al. v. Alternative Therapeutic Solutions, Inc., et al. Settlement
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
info@ilymgroup.com

QUESTIONS? CALL (888) 250-6810 TOLL FREE

Page 7 of 20

ILYM ID: «ILYMID»
«Piece_Number_»

The written objection should state your name and address and describe all legal and factual reasons that you object to the terms of the Settlement. You should also include or attach any documents upon which your objection is based. If the Court overrules the objection at the Final Approval hearing, the Settlement Agreement will be approved, and you will receive your payment. If you do not submit a written objection, you may still appear at the Final Approval hearing to voice your objection or to otherwise observe the proceedings.

18. WHAT'S THE DIFFERENCE BETWEEN OBJECTING AND REQUESTING EXCLUSION?

Objecting is simply telling the Court that you do not agree with something about the Settlement. You can object only if you stay in the Class.

Requesting exclusion is telling the Court that you do not want to be part of the Class. If you exclude yourself, you have no basis to object because the case no longer affects you, and you do not get any money from this Settlement. If you submit both an objection and a request to be excluded from the settlement, the request to be excluded will control and you will not get any money from this settlement.

THE COURT'S FAIRNESS HEARING

The Court will hold a Final Approval Hearing to decide whether to approve the Settlement. You may attend and you may ask to speak, but you don't have to.

19. WHEN AND WHERE WILL THE COURT DECIDE WHETHER TO APPROVE THE SETTLEMENT?

The Court will hold a Final Approval Hearing at 10:30 a.m. on June 12, 2026 in Department 12 of the Los Angeles County Superior Court located at 312 N Spring St, Los Angeles, CA 90012 to determine whether the Settlement should be finally approved as fair, reasonable, and adequate. If there are objections, the Court will consider them at that time. The Court will also be asked to approve the requests for the Class Representative Service Payment and the Class Counsel Fees and Litigation Expenses Payments.

20. DO I HAVE TO COME TO THE HEARING?

No. Class Counsel will answer questions the Court may have. However, you are welcome to attend. If you send an objection, you do not have to come to the Court to talk about it. As long as you mailed your written objection to the settlement administrator on time, the Court will consider it. You may also pay your own lawyer to attend, but it is not necessary.

IF YOU DO NOTHING

21. WHAT IF I DO NOTHING AT ALL?

If you do nothing, you will receive a Settlement payment, and you will be bound by the terms of Settlement, which means that you will not be able to start a lawsuit, continue a lawsuit, or be a part of any other lawsuit against the Defendants about the legal issues in the Action.

GETTING MORE INFORMATION

22. HOW DO I GET MORE INFORMATION?

You may contact Class Counsel at the contact information listed above in Section 15 if you have any questions about the Settlement. You may also contact the Court-appointed Settlement Administrator, ILYM Group, Inc., by calling toll free (888) 250-6810, or you can write to the Administrator at the following address:

ILYM Group, Inc.
Jake Stein, et al. v. Alternative Therapeutic Solutions, Inc., et al. Settlement
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
info@ilymgroup.com

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR DEFENDANTS' COUNSEL FOR INFORMATION REGARDING THIS SETTLEMENT OR THE CLAIM PROCESS. YOU MAY, HOWEVER, CALL CLASS COUNSEL OR THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR, LISTED ABOVE.

AVISO DE DEMANDA COLECTIVA Y ACUERDO CONFORME A LA PAGA APROBADO POR EL TRIBUNAL Y FECHA DE AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL DEL TRIBUNAL

Jake Stein, et al. contra Alternative Therapeutic Solutions, Inc., et al.
Caso No. 23STCV07216 (Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles)

***El Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles autorizó este aviso.
Este aviso no es correo basura, spam, publicidad ni una solicitud por parte de un abogado.
¡Léalo detenidamente! Usted no está siendo demandado.***

Usted podría ser elegible para recibir dinero como resultado de una demanda colectiva de empleados y una acción representativa (“Demanda”) interpuesta contra Alternative Therapeutic Solutions, Inc.; South Cord Management LLC; Catalyst March for Action LLC; 562 Discount Med, Inc.; 316 Florence Holdings, LLC; 1539 Manchester Holdings LLC; F2-Palm Desert, LLC; Ryan Cameron Rayburn Collective Inc.; HNHPC, Inc.; The Pajaro, Inc.; EEL – Pomona LLC; Catalyst – San Diego KM LLC; EEL – El Monte, LLC; Catalyst – Lancaster LLC; 11500 Vermont Holdings LLC; 4158 Pico Holdings LLC; 805 Beach Breaks Inc.; Angel Organics Healing Center, LLC; Casey Crow Collective; Catalyst - Antioch LLC; Catalyst - Bellflower LLC; Catalyst - Distro LLC; Catalyst - Hawthorne, LLC; Catalyst - Long Beach V LLC; Catalyst - Lynwood LLC; Catalyst - San Bernardino LLC; Catalyst Hemet LLC; Catalyst - Santa Ana LLC; Central Valley - Sierra Associates; Diamond Alliance, LLC; EEL Oxnard LLC; Nebrina Daly City LLC; Pacific Roots Marina, LLC; Puradora LLC; RD x Catalyst - Costa Mesa LLC; EEL Holdings LLC; RD Stanton LLC; y Summit Strategy Enterprises LLC (“Demandados”), por presuntas violaciones de las leyes de salarios y horas. La Demanda fue presentada por los ex empleados Jake Stein y Margaret-Jessica Duran, y busca el pago de salarios adeudados y otras compensaciones para una clase compuesta por todas las personas que actualmente trabajan o trabajaron para los Demandados como empleados por hora, no exentos, en el Estado de California (“Miembros del Colectivo”), que prestaron servicios para los Demandados durante el Período del Acuerdo Colectivo (del 7 de octubre de 2018 al 12 de enero de 2026); así como (2) sanciones conforme a la Ley de Abogados Privados de California (PAGA) para todos los Miembros del Colectivo que trabajaron para los Demandados durante el Período conforme a la PAGA (del 5 de abril de 2022 al 12 de enero de 2026) (“Empleados Afectados”).

El Acuerdo propuesto consta de dos partes principales: (1) un acuerdo colectivo que exige a los Demandados financiar los Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo, y (2) un acuerdo conforme a la PAGA que exige a los Demandados financiar los Pagos Individuales conforme a la PAGA y pagar Sanciones conforme a la PAGA a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Con base en los registros de los Demandados y en las suposiciones actuales de las Partes, se estima que **su Pago Individual del Acuerdo Colectivo será de \$5.18 (menos las retenciones correspondientes) y que su Pago Individual conforme a la PAGA será de \$0.15**. El monto real que usted podría recibir probablemente será diferente y dependerá de diversos factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual conforme a la PAGA, entonces, según los registros de los Demandados, usted no es elegible para recibir un Pago Individual conforme a la PAGA conforme al Acuerdo porque no trabajó durante el Período conforme a la PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de los Demandados que indican que **usted trabajó 14 semanas laborales durante el Período del Acuerdo Colectivo y 1 períodos de pago durante el Período conforme a la PAGA**. Si usted considera que trabajó más durante cualquiera de dichos períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite.

El Tribunal ya ha otorgado la aprobación preliminar del Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final del Acuerdo. Sus derechos legales se verán afectados, ya sea

que usted actúe o no actúe. **LEA ESTE AVISO DETENIDAMENTE.** Se considerará que usted lo ha leído y comprendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si otorga la aprobación final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará a los Demandantes y a los abogados de los Demandantes (“Abogados del Colectivo”). El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que exija a los Demandados efectuar los pagos conforme al Acuerdo y que exija a los Miembros del Colectivo y a los Empleados Afectados renunciar a sus derechos a presentar determinadas reclamaciones contra los Demandados.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA	Recibir dinero. Renunciar a los derechos de demandar a los Demandados por las reclamaciones liberadas conforme al Acuerdo.
EXCLUIRSE	No recibir dinero del acuerdo colectivo. Usted conservará el derecho de presentar sus propias reclamaciones legales contra los Demandados. Sin embargo, aun si se excluye del acuerdo colectivo, igualmente recibirá una parte del acuerdo conforme a la PAGA y quedará obligado por este si trabajó durante el Período conforme a la PAGA.
OBJETAR	Escribir al Tribunal explicando por qué usted se opone al Acuerdo. Si el Acuerdo recibe Aprobación Final, usted recibirá dinero y renunciará a los derechos de demandar a los Demandados por las reclamaciones liberadas conforme al Acuerdo.
IMPUGNAR SU NUMERO DE SEMANAS LABORALES Y/O PERÍODOS DE PAGO	Impugnar el número de Semanas Laborales o Períodos de Pago que se indican en este Aviso y proporcionar pruebas de respaldo. Si impugna sus semanas laborales o periodos de pago, usted seguirá siendo parte del Acuerdo y renunciará a los derechos de demandar a los Demandados por las reclamaciones liberadas conforme al Acuerdo.

INFORMACIÓN BÁSICA

1. ¿POR QUÉ ESTOY RECIBIENDO ESTE AVISO?

Los registros de los Demandados indican que usted trabajó para los Demandados en uno o más momentos entre el 7 de octubre de 2018 y el 12 de enero de 2026, y que, por lo tanto, es miembro del Colectivo para los fines de este Acuerdo.

Usted recibe este Aviso porque tiene derecho a conocer la existencia de un Acuerdo propuesto respecto de la Demanda, así como todas sus opciones, antes de que el Tribunal decida si otorga la aprobación final al Acuerdo. El Acuerdo resolverá todas las reclamaciones de los Miembros del Colectivo, que se describen a continuación, correspondientes al Período del Acuerdo Colectivo. El Acuerdo también resolverá las reclamaciones por sanciones civiles presentadas conforme a la Ley de Abogados Privados de California (PAGA). Si usted es Miembro del Colectivo, también es un “Empleado Afectado” si trabajó para los Demandados durante el “Período conforme a la PAGA”, el cual abarca del 5 de abril de 2022 al 12 de enero de 2026.

Si el Tribunal otorga la Aprobación Final al Acuerdo, un Administrador del Acuerdo designado por el Tribunal emitirá los pagos previstos en el Acuerdo a los Miembros del Colectivo. Se le recomienda mantener siempre actualizada su dirección con el Administrador (la información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 12, más adelante).

Este paquete de Aviso explica las alegaciones y los antecedentes relacionados con la demanda, el Acuerdo, sus derechos legales, los beneficios disponibles, quiénes son elegibles para recibirlos y cómo obtener dichos beneficios.

El Tribunal a cargo de la Demanda es el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, y el caso se titula *Jake Stein, et al. v. Alternative Therapeutic Solutions, Inc., et al.*, Caso No. 23STCV07216. Las personas que interpusieron la demanda, Jake Stein y Margaret-Jessica Duran, son los Demandantes, y las empresas demandadas, Alternative Therapeutic Solutions, Inc.; South Cord Management LLC; Catalyst March for Action LLC; 562 Discount Med, Inc.; 316 Florence Holdings, LLC; 1539 Manchester Holdings LLC; F2-Palm Desert, LLC; Ryan Cameron Rayburn Collective Inc.; HNHPC, Inc.; The Pajaro, Inc.; EEL – Pomona LLC; Catalyst – San Diego KM LLC; EEL – El Monte, LLC; Catalyst – Lancaster LLC; 11500 Vermont Holdings LLC; 4158 Pico Holdings LLC; 805 Beach Breaks Inc.; Angel Organics Healing Center, LLC; Casey Crow Collective; Catalyst - Antioch LLC; Catalyst - Bellflower LLC; Catalyst - Distro LLC; Catalyst - Hawthorne, LLC; Catalyst - Long Beach V LLC; Catalyst - Lynwood LLC; Catalyst - San Bernardino LLC; Catalyst Hemet LLC; Catalyst - Santa Ana LLC; Central Valley - Sierra Associates; Diamond Alliance, LLC; EEL Oxnard LLC; Nebrina Daly City LLC; Pacific Roots Marina, LLC; Puradora LLC; RD x Catalyst - Costa Mesa LLC; EEL Holdings LLC; RD Stanton LLC; y Summit Strategy Enterprises LLC son los Demandados.

2. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

Los Demandantes en la demanda alegan violaciones de las leyes de salarios y horas por parte de los Demandados, consistentes en: (1) falta de pago del salario mínimo y de salarios por tiempo regular; (2) falta de pago de salarios por horas extras; (3) falta de otorgamiento de períodos de comida; (4) falta de autorización y concesión de períodos de descanso; (5) falta de pago oportuno de salarios finales al momento de la terminación del empleo; (6) falta de provisión de comprobantes de pago detallados y precisos; (7) falta de indemnización a los empleados por gastos incurridos; y (8) prácticas comerciales desleales. Además, los Demandantes solicitan la recuperación de sanciones conforme a la PAGA con base en las presuntas violaciones del Código Laboral de California antes mencionadas. Los Demandados niegan las reclamaciones de los Demandantes y niegan haber incurrido en conducta indebida alguna.

3. ¿POR QUÉ ESTA ES UNA DEMANDA COLECTIVA?

En una demanda colectiva laboral, una o más personas denominadas “Representantes del Colectivo” (en este caso, los Demandantes) demandan en representación de todos los trabajadores que, según se alega, tienen reclamaciones similares. Todos estos trabajadores conforman el Colectivo o son Miembros del Colectivo. Presentar una sola demanda, en lugar de muchas demandas individuales, ahorra dinero, tiempo y recursos judiciales. El Tribunal resuelve las cuestiones para todos los Miembros del Colectivo, excepto para aquellos que se excluyan del Colectivo.

4. ¿POR QUÉ EXISTE UN ACUERDO?

El Tribunal no ha resuelto a favor de los Demandantes ni de los Demandados respecto del fondo de las reclamaciones alegadas en la demanda. Los Demandantes consideran que prevalecerían en un juicio. Los Demandados consideran que la demanda de los Demandantes no avanzaría hasta juicio y/o que los Demandantes no prevalecerían en un juicio. Sin embargo, no ha habido juicio alguno. En su lugar, en reconocimiento de los riesgos que ambas Partes enfrentarían si el caso continuara, las Partes han acordado un acuerdo negociado. De este modo, todas las Partes evitan los costos de preparación y realización de un juicio, el riesgo de perder el derecho a un juicio, y los trabajadores afectados por las presuntas violaciones reciben una compensación. El Acuerdo representa un compromiso y una transacción de reclamaciones altamente controvertidas. Los Demandantes, así como los abogados de los Demandantes (“Abogados del Colectivo”), consideran que el Acuerdo es justo y razonable y redundante en el mejor interés de todos los Miembros del Colectivo.

QUIÉNES ESTÁN INCLUIDOS EN EL ACUERDO

5. ¿QUIÉNES ESTÁN INCLUIDOS EN EL ACUERDO?

Si usted recibió este Aviso, es un Miembro del Colectivo para los fines del Acuerdo. El Colectivo incluye a todos los empleados de los Demandados que fueron clasificados como no exentos y que trabajaron dentro del Estado de California en cualquier momento entre el 7 de octubre de 2018 y el 12 de enero de 2026.

6. ¿EXISTEN EXCEPCIONES PARA ESTAR INCLUIDO?

Usted no es un Miembro del Colectivo si ya resolvió las reclamaciones planteadas en esta demanda, ya sea mediante un acuerdo o a través de un procedimiento legal separado (es decir, otra demanda).

LOS BENEFICIOS DEL ACUERDO — LO QUE USTED RECIBE

7. ¿QUÉ DISPONE EL ACUERDO?

Los Demandados han acordado pagar un Monto Bruto del Acuerdo de \$300,000.00 (trescientos mil dólares con cero centavos) para resolver la demanda. Del Monto Bruto del Acuerdo, los Abogados del Colectivo solicitarán al Tribunal honorarios de abogados de hasta un tercio del Monto Bruto del Acuerdo, actualmente \$100,000.00, y hasta \$90,000.00 en costos; un Pago por Servicios al Representante del Colectivo de \$10,000.00 para cada Demandante (\$20,000.00 en total) (por el trabajo y los esfuerzos de los Demandantes en la tramitación de este caso); un pago de Sanciones conforme a la PAGA por \$30,000.00 para resolver las reclamaciones conforme a la PAGA; y Costos de Administración del Acuerdo a favor de ILYM Group, Inc., que no excederán de \$15,950.00. El monto exacto de los honorarios y gastos de litigio de los Abogados del Colectivo, los Pagos por Servicios al Representante del Colectivo y los Costos de Administración será determinado por el Tribunal en la audiencia de Aprobación Final. La parte restante del monto del Acuerdo, el “Monto Neto del Acuerdo”, se estima actualmente en aproximadamente \$44,050.00. El Monto Neto del Acuerdo será distribuido y pagado como Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo a los Miembros del Colectivo del Acuerdo, es decir, aquellos Miembros del Colectivo que no soliciten excluirse (“opt out”) del Acuerdo.

Pago de Sanciones conforme a la PAGA: Como parte de la porción conforme a la PAGA del Acuerdo, las Partes solicitarán al Tribunal que apruebe un pago de Sanciones conforme a la PAGA por \$30,000.00 para resolver las reclamaciones por sanciones civiles conforme a la PAGA. Según lo exige la PAGA, el 75% del pago de Sanciones conforme a la PAGA, es decir, \$22,500.00, se pagará a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California. El 25% restante del pago de Sanciones conforme a la PAGA, es decir, \$7,500.00, se distribuirá a los Empleados Afectados como Pagos Individuales conforme a la PAGA.

8. ¿CUÁL SERÁ EL MONTO DE MI PAGO?

Una estimación de su Pago Individual del Acuerdo Colectivo aparece en la primera página de este Aviso. Si usted también es un Empleado Afectado, una estimación de su Pago Individual conforme a la PAGA también aparecerá en la primera página de este Aviso.

Pago Individual del Acuerdo Colectivo: Su Pago Individual del Acuerdo Colectivo se basa en la cantidad de Semanas Laborales que usted trabajó, según consta en los registros de los Demandados, en comparación con el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros del Colectivo durante el Período del Acuerdo Colectivo (del 7 de octubre de 2018 al 12 de enero de 2026). El ochenta por ciento (80%) del Pago Individual del Acuerdo Colectivo de cada Miembro del Colectivo se considerará como un pago en transacción de las presuntas reclamaciones por sanciones e intereses y será informado en un Formulario 1099 por el

Administrador del Acuerdo, y el veinte por ciento (20%) del Pago Individual del Acuerdo Colectivo de cada Miembro del Colectivo se considerará como un pago en transacción de las presuntas reclamaciones por salarios no pagados. El 20% asignado como salarios no pagados se reducirá por las retenciones y deducciones de nómina aplicables y se informará en un Formulario W-2.

Pago Individual conforme a la PAGA: Si usted trabajó para los Demandados del 5 de abril de 2022 al 12 de enero de 2026 (“Período conforme a la PAGA”), usted también es un “Empleado Afectado” y recibirá un Pago Individual conforme a la PAGA además de su Pago Individual del Acuerdo Colectivo. Los Pagos Individuales conforme a la PAGA se basan en el número de Períodos de Pago conforme a la PAGA trabajados por cada Empleado Afectado en comparación con el número total de Períodos de Pago conforme a la PAGA trabajados por todos los Empleados Afectados durante el Período conforme a la PAGA. El cien por ciento (100%) del Pago Individual conforme a la PAGA de cada Empleado Afectado se caracterizará como sanciones y no estará sujeto a retenciones ni deducciones de nómina. El Pago Individual conforme a la PAGA será informado en un Formulario 1099 por el Administrador del Acuerdo. Una estimación de su Pago Individual conforme a la PAGA previsto aparece en la primera página de este Aviso.

Para los Miembros del Colectivo que también sean Empleados Afectados, su Pago Individual del Acuerdo Colectivo se combinará con su Pago Individual conforme a la PAGA, y recibirán un solo cheque por los pagos combinados. Si un Miembro del Colectivo decide excluirse del Acuerdo, igualmente recibirá un Pago Individual conforme a la PAGA, ya que los Empleados Afectados no pueden excluirse de la porción conforme a la PAGA del Acuerdo conforme a la ley de California.

CÓMO RECIBE SU PAGO

9. ¿CÓMO RECIBO UN PAGO?

Usted no necesita hacer nada para recibir un pago. Sin embargo, si considera que el número de Semanas Laborales o de Períodos de Pago conforme a la PAGA que trabajó es incorrecto, por favor corrijalo y proporcione cualquier prueba de respaldo al Administrador del Acuerdo, cuya información de contacto se indica en la Sección 12, a continuación.

10. ¿CUÁNDO RECIBIRÉ MI PAGO?

El Tribunal celebrará una Audiencia Final de Equidad el 12 de junio de 2026 para decidir si aprueba el Acuerdo. Si el Juez aprueba el Acuerdo y alguien presenta una objeción, podrían interponerse apelaciones. Siempre existe incertidumbre respecto de cuándo podrán resolverse dichas objeciones y apelaciones, y su resolución puede tomar tiempo. Si no se presenta ninguna objeción, la Fecha de Vigencia del Acuerdo será la fecha en que se emita la orden del Tribunal que otorgue la aprobación final.

Después de la Fecha de Vigencia, los Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo y los Pagos Individuales conforme a la PAGA se enviarán por correo a los Miembros del Colectivo Participantes y a los Empleados Afectados aproximadamente 30 días después de que la aprobación del Acuerdo por parte del Tribunal sea definitiva, siempre que no existan apelaciones.

Los cheques del Acuerdo deben cobrarse con prontitud tras su recepción. Los fondos correspondientes a cheques que permanezcan sin cobrarse después de 180 días a partir de la fecha de emisión se transferirán al Fondo de Bienes No Reclamados del Contralor de California a nombre del Miembro del Colectivo, sin que quede ningún “remanente no pagado” sujeto a los requisitos de la Sección 384, subdivisión (b), del Código de Procedimiento Civil de California. Si su cheque del Acuerdo se pierde o extravía, deberá comunicarse de inmediato con el Administrador del Acuerdo para solicitar un reemplazo.

Para obtener información actualizada sobre el estado de los pagos, comuníquese con el Administrador del Acuerdo (véase la Sección 12).

11. ¿A QUÉ ESTOY RENUNCIANDO PARA RECIBIR UN PAGO?

Si el Tribunal aprueba este Acuerdo y usted no se excluye, usted se convertirá en un Miembro del Colectivo Participante, lo que significa que no podrá demandar, continuar demandando ni formar parte de ninguna otra demanda contra los Demandados en relación con las reclamaciones legales que se resuelven en este Acuerdo. En particular, usted estará renunciando o “liberando” las Reclamaciones del Colectivo Liberadas que se describen a continuación frente a los Demandados y a todas las subsidiarias, afiliadas, accionistas, miembros, agentes, predecesores, sucesores, propietarios y cesionarios de los Demandados (“Partes Liberadas”). Las liberaciones entrarán en vigor una vez que los Demandados hayan financiado en su totalidad el Monto Bruto del Acuerdo.

Reclamaciones del Colectivo Liberadas: Todos los Miembros del Colectivo Participantes liberarán todas las reclamaciones, derechos, exigencias, responsabilidades y causas de acción, alegadas o que razonablemente podrían haberse alegado con base en los hechos expuestos en la Demanda operativa, incluyendo, entre otras: (1) falta de pago del salario mínimo y de salarios por tiempo regular (conforme a los artículos 204, 1194, 1194.2, 1197 y 1197.1 del Código Laboral de California); (2) falta de pago de salarios por horas extras (conforme a los artículos 510, 1194 y 1198 del Código Laboral de California); (3) falta de otorgamiento de períodos de comida (conforme a los artículos 226.7 y 512 del Código Laboral de California); (4) falta de autorización y concesión de períodos de descanso (conforme al artículo 226.7 del Código Laboral de California); (5) falta de pago oportuno de salarios finales al momento de la terminación del empleo (conforme a los artículos 201 a 203 del Código Laboral de California); (6) falta de provisión de comprobantes de pago detallados y precisos (conforme al artículo 226 del Código Laboral de California); (7) falta de indemnización a los empleados por gastos incurridos (conforme al artículo 2802 del Código Laboral de California); y (8) prácticas comerciales desleales (conforme a los artículos 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California). La enumeración de estas reclamaciones específicas no ampliará ni limitará el alcance de la cosa juzgada con base en las reclamaciones que fueron planteadas en la Demanda o que podrían haberse planteado en la Demanda con base en los hechos y circunstancias alegados en la Demanda. Las Reclamaciones del Colectivo Liberadas son aquellas que se devengaron durante el Período del Acuerdo Colectivo.

Reclamaciones conforme a la PAGA Liberadas: Todos los Empleados Afectados liberarán todas las reclamaciones por sanciones civiles conforme a la PAGA que se alegan o que razonablemente podrían haberse alegado con base en los hechos expuestos en la Demanda operativa y en el Aviso conforme a la PAGA de los Demandantes de fecha 5 de abril de 2023, incluyendo, entre otras: (1) falta de pago del salario mínimo y de salarios por tiempo regular (conforme a los artículos 204, 210, 510, 1194, 1194.2, 1197 y 1197.1 del Código Laboral de California); (2) falta de pago de salarios por horas extras (conforme a los artículos 510, 1194 y 1198 del Código Laboral de California); (3) falta de otorgamiento de períodos de comida (conforme a los artículos 210, 226.7 y 512 del Código Laboral de California); (4) falta de autorización y concesión de períodos de descanso (conforme a los artículos 210 y 226.7 del Código Laboral de California); (5) falta de pago oportuno de salarios finales al momento de la terminación del empleo (conforme a los artículos 201 a 203 y 213(d) del Código Laboral de California); (6) falta de provisión de comprobantes de pago detallados y precisos (conforme a los artículos 226 y 226.3 del Código Laboral de California); (7) falta de indemnización a los empleados por gastos incurridos (conforme al artículo 2802 del Código Laboral de California); (8) falta de entrega de los registros laborales solicitados (conforme a los artículos 226, 432 y 1198.5 del Código Laboral de California); (9) falta de pago de todos los salarios devengados dos veces al mes y retención ilegal de salarios acumulados (conforme a los artículos 204, 210 y 216 del Código Laboral de California); (10) falta de mantenimiento de registros precisos de horas trabajadas y períodos de comida (conforme a los artículos 1174 y 1174.5 del Código Laboral de California); (11) violaciones a los requisitos de mantenimiento de registros (conforme a los artículos 226.6, 558.1, 1174, 1174.5, 1198 y 1199 del Código Laboral de California); (12) clasificación errónea intencional (conforme al artículo 226.8

del Código Laboral de California); (13) represalias (conforme al artículo 1102.5 del Código Laboral de California); y (14) sanciones civiles por violaciones de salarios y horas (conforme al artículo 558 del Código Laboral de California). Las Reclamaciones conforme a la PAGA Liberadas son aquellas que se devengaron durante el Período conforme a la PAGA.

EXCLUYÉNDOTE DEL ACUERDO

12. ¿CÓMO ME EXCLUYO DEL ACUERDO?

Para excluirse del Acuerdo, usted debe enviar al Administrador del Acuerdo una solicitud de exclusión por escrito y firmada, la cual debe tener matasellos a más tardar 45 días después de que se envíe por correo el Aviso del Colectivo. Asegúrese de incluir su nombre, dirección y número de teléfono, así como cualquier otra información que considere útil para que el Administrador del Acuerdo pueda identificarlo. Puede enviar su solicitud de exclusión al Administrador del Acuerdo a la siguiente dirección:

ILYM Group, Inc.
Stein, et al. v. Alternative Therapeutic Solutions, Inc., et al. Settlement
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
info@ilymgroup.com

Si solicita excluirse del Acuerdo, usted no quedará legalmente obligado por nada de lo que ocurra en la Demanda, excepto en lo que respecta al acuerdo de las reclamaciones conforme a la PAGA. Si solicita excluirse del Acuerdo, no podrá objetar el Acuerdo ni recibirá un Pago Individual del Acuerdo Colectivo, pero aun así recibirá un Pago Individual conforme a la PAGA si trabajó para los Demandados durante el Período conforme a la PAGA (del 5 de abril de 2022 al 12 de enero de 2026). Si solicita excluirse, es posible que pueda demandar (o continuar demandando) a los Demandados en el futuro.

13. SI NO ME EXCLUYO, ¿PUEDO DEMANDAR A LOS DEMANDADOS POR LO MISMO MÁS ADELANTE?

No. A menos que usted se excluya, renuncia a cualquier derecho de demandar a los Demandados por las reclamaciones que se resuelven mediante este Acuerdo. Si usted tiene una demanda pendiente, comuníquese de inmediato con su abogado en ese caso. Debe excluirse de este Colectivo para poder continuar con su propia demanda. Recuerde que la fecha límite para solicitar la exclusión es 45 días después de que se envíe por correo el Aviso del Colectivo.

14. SI ME EXCLUYO, ¿PUEDO RECIBIR DINERO DE ESTE ACUERDO?

No, usted no recibirá un Pago Individual del Acuerdo Colectivo si se excluye. Sin embargo, usted aún recibirá un Pago Individual conforme a la PAGA si trabajó para los Demandados durante el Período conforme a la PAGA (del 5 de abril de 2022 al 12 de enero de 2026). No obstante, si se excluye oportunamente del Acuerdo, conservará el derecho de entablar su propia acción legal contra los Demandados, si así lo desea.

LOS ABOGADOS QUE LO REPRESENTAN EN ESTA DEMANDA

15. ¿TENGO UN ABOGADO EN ESTE CASO?

El Tribunal ha determinado que Wilshire Law Firm está calificado para representarlo a usted y a los Miembros del Colectivo en esta demanda. Estos abogados se denominan Abogados del Colectivo y su información de contacto se indica a continuación. Si desea ser representado por su propio abogado, puede contratar a uno por su cuenta y a su propio costo.

John G. Yslas (SBN 187324)
john.yslas@wilshirelawfirm.com
Jeffrey C. Bils (SBN 301629)
jeffrey.bils@wilshirelawfirm.com
Lisa B. Iturriaga (SBN 339678)
lisa.iturriaga@wilshirelawfirm.com
WILSHIRE LAW FIRM
660 S. Figueroa St., Sky Lobby
Los Angeles, California 90017
Teléfono: (213) 378-2548
Fax: (213) 381-9989

16. ¿CÓMO SE LES PAGARÁ A LOS ABOGADOS?

Los Abogados del Colectivo solicitarán al Tribunal que apruebe hasta un tercio del Monto Bruto del Acuerdo (actualmente \$100,000.00) en concepto de honorarios de abogados incurridos en la investigación de los hechos, la tramitación del caso y la negociación del Acuerdo. Los Abogados del Colectivo también solicitarán la aprobación del Tribunal para hasta \$90,000.00 en gastos de litigio incurridos en este asunto. El Tribunal podrá otorgar a los Abogados del Colectivo una cantidad inferior a la solicitada. Asimismo, los Abogados del Colectivo solicitarán al Tribunal que apruebe el pago a los Demandantes Jake Stein y Margaret-Jessica Duran de \$10,000.00 cada uno, además de su Pago Individual del Acuerdo Colectivo y su Pago Individual conforme a la PAGA, en reconocimiento de la iniciativa, el riesgo y el tiempo y esfuerzo que los Demandantes han dedicado al servicio del Colectivo como Representantes del Colectivo. El Tribunal podrá otorgar a los Representantes del Colectivo una cantidad inferior a la solicitada.

OBJECIÓN AL ACUERDO

Usted puede y tiene el derecho de informar al Tribunal que no está de acuerdo con el Acuerdo o con alguna parte del mismo.

17. ¿CÓMO INFORMO AL TRIBUNAL QUE OBJETO EL ACUERDO?

Si usted considera que el Acuerdo no es justo, puede objetar total o parcialmente el Acuerdo. Puede objetar el Acuerdo en persona en la Audiencia de Aprobación Final o puede presentar una objeción por escrito. Las objeciones por escrito y los avisos de intención de comparecer en la Audiencia de Aprobación Final deben enviarse por correo al Administrador del Acuerdo y tener matasellos a más tardar el 23 de marzo de 2026, a la siguiente dirección:

La objeción por escrito debe indicar su nombre y dirección y describir todas las razones legales y fácticas por las cuales usted objeta los términos del Acuerdo. También debe incluir o adjuntar cualquier documento en el que se base su objeción. Si el Tribunal rechaza la objeción en la Audiencia de Aprobación Final, el Acuerdo será aprobado y usted recibirá su pago. Si usted no presenta una objeción por escrito, aun así puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final para expresar su objeción o simplemente observar el desarrollo de la audiencia.

18. ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE OBJETAR Y SOLICITAR LA EXCLUSIÓN?

Objetar significa simplemente informar al Tribunal que usted no está de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo. Usted solo puede objetar si permanece dentro del Colectivo.

Solicitar la exclusión significa informar al Tribunal que usted no desea formar parte del Colectivo. Si usted se excluye, no tendrá base para objetar porque el caso ya no lo afecta, y no recibirá ningún dinero de este Acuerdo. Si usted presenta tanto una objeción como una solicitud de exclusión del Acuerdo, prevalecerá la solicitud de exclusión y usted no recibirá ningún dinero de este Acuerdo.

LA AUDIENCIA DE EQUIDAD DEL TRIBUNAL

El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Final para decidir si aprueba el Acuerdo. Usted puede asistir y puede solicitar la palabra, pero no está obligado a hacerlo.

19. ¿CUÁNDO Y DÓNDE DECIDIRÁ EL TRIBUNAL SI APRUEBA EL ACUERDO?

El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Final a las 10:30 a. m. el 12 de junio de 2026, en el Departamento 12 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N Spring St, Los Ángeles, CA 90012, para determinar si el Acuerdo debe ser aprobado definitivamente por ser justo, razonable y adecuado. Si existen objeciones, el Tribunal las considerará en ese momento. Asimismo, se solicitará al Tribunal que apruebe las solicitudes relativas al Pago por Servicios al Representante del Colectivo y a los pagos de Honorarios de los Abogados del Colectivo y Gastos de Litigio.

20. ¿TENGO QUE ASISTIR A LA AUDIENCIA?

No. Los Abogados del Colectivo responderán cualquier pregunta que el Tribunal pueda tener. Sin embargo, usted es bienvenido a asistir. Si usted envía una objeción, no es necesario que acuda al Tribunal para hablar sobre ella. Siempre que haya enviado su objeción por escrito al Administrador del Acuerdo dentro del plazo establecido, el Tribunal la considerará. Usted también puede contratar a su propio abogado para que asista, pero no es necesario.

SI USTED NO HACE NADA

21. ¿QUÉ SUCEDE SI NO HAGO NADA?

Si usted no hace nada, recibirá un pago del Acuerdo y quedará obligado por los términos del Acuerdo, lo que significa que no podrá iniciar una demanda, continuar una demanda ni formar parte de ninguna otra demanda contra los Demandados relacionada con las cuestiones legales planteadas en la Demanda.

OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN ADICIONAL

22. ¿CÓMO OBTENGO MÁS INFORMACIÓN?

Usted puede comunicarse con los Abogados del Colectivo utilizando la información de contacto indicada anteriormente en la Sección 15 si tiene alguna pregunta sobre el Acuerdo. También puede comunicarse con el Administrador del Acuerdo designado por el Tribunal, ILYM Group, Inc., llamando sin costo al (888) 250-6810, o puede escribir al Administrador a la siguiente dirección:

ILYM Group, Inc.
Jake Stein, et al. v. Alternative Therapeutic Solutions, Inc., et al. Settlement
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
info@ilymgroup.com

POR FAVOR, NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL NI A LOS ABOGADOS DE LOS DEMANDADOS PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO O EL PROCESO DE RECLAMACIONES. SIN EMBARGO, PUEDE LLAMAR A LOS ABOGADOS DEL COLECTIVO O AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO INDICADOS ANTERIORMENTE.