Joanna Ghosh (SBN 272479)
Yasmin Hosseini (SBN 236399)
Helene Mayer (SBN 332975)
LAWYERS for JUSTICE, PC
450 North Brand Blvd., Suite 900
Glendale, California 91203
Tel: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

Attorneys for Plaintiff

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES – SPRING STREET COURTHOUSE

VICTOR ENRIQUEZ, individually, and on behalf of other members of the general public similarly situated;

Plaintiff,

vs.

GLOBAL EXPERIENCE SPECIALISTS, INC., a Nevada corporation; and DOES 1 through 100, inclusive,

Defendants.

Case No. 23STCV21231

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

HEARING INFO

Date: December 16, 2026
Time: 9:00 a.m.

Judge: Hon. Elihu M. Berle
Dept.: 6

DECLARATION OF AMANDA HOWARD

I, Amanda Howard, declare as follows:

1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a Case Manager for ILYM Group, Inc., (herein after referred to as "ILYM Group"), the professional settlement services provider who has been retained by the Parties' Counsel and subsequently appointed by the Court to serve as the Settlement Administrator for the above captioned, *Enriquez v. Global Experience Specialists, Inc.* matter. I am authorized to make this declaration on behalf of ILYM Group and myself. I have personal knowledge of the facts herein, and, if called upon to testify, I could and would testify competently to such facts.

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

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

4. On August 26, 2026, ILYM Group received the Court approved text for the Class Notice from Class Counsel. ILYM Group prepared a draft of the formatted Class Notice, which was approved by the Parties' Counsel prior to mailing.

5. On September 15, 2026, ILYM Group received the class data file from Counsel for Defendant, which contained the full name, Social Security number, last known mailing address, and the number of Workweeks and Pay Periods for each Class Member and Aggrieved Employee (collectively, "Class Data"). The data file was uploaded to our database and checked for duplicates and other possible discrepancies. The Class Data contained unique records for 4,489 individuals who worked a total of 57,920 Workweeks.

6. Paragraph 9 of the Settlement Agreement provides that the Escalator Clause is triggered if the total number of Workweeks during the Class Period exceeds 58,427 by more than 10% (i.e., exceeds 64,270 Workweeks). Therefore, the Escalator Clause was not triggered, and the Gross Settlement Amount remains $795,000.00.

7. As part of the preparation for mailing, all 4,489 names and addresses contained in the Class Data were then processed against the National Change of Address ("NCOA") database, maintained by the United States Postal Service ("USPS"), for purposes of updating and confirming the mailing addresses of the Class Members before mailing of the Class Notice. The NCOA contains requested change of addresses filed with the USPS. To the extent that an updated address was found in the NCOA database, the updated address was used for the mailing of the Class Notice. To the extent that no updated address was found in the NCOA database, the original address provided by Counsel for Defendant was used for the mailing of the Class Notice.

8. On September 29, 2026, the Class Notice was mailed, in both English and Spanish, via U.S. First Class Mail, to all 4,489 individuals contained in the Class Data. Attached hereto, as **Exhibit A**, is a true and correct copy of the mailed Class Notice.

9. As of the date of this declaration, 0 Class Notices have been returned to our office of which none were returned with a forwarding address. ILYM Group performed a computerized skip trace on the 0 returned Class Notices that did not have a forwarding address, in an effort to obtain an updated address for the purpose of re-mailing the Class Notice. As a result of this skip

trace, 0 updated addresses were obtained and the Class Notices were promptly re-mailed to those Class Members, via U.S. First Class Mail.

10. As of the date of this declaration, a total of 0 Class Notices have been re-mailed as a result of ILYM Group's skip tracing efforts.

11. As of the date of this declaration, a total of 0 Class Notices have been deemed undeliverable as no updated addresses were found notwithstanding the skip tracing.

12. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any requests for exclusion. The deadline to request exclusion from the Settlement is November 13, 2026, and the extended Response Deadline for those who received a re-mailed Class Notice is November 27, 2026.

13. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any objections to the Settlement. The deadline to submit a written objection to the Settlement is November 13, 2026, and the extended Response Deadline for those who received a re-mailed Class Notice is November 27, 2026.

14. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any disputes regarding Workweeks from Class Members. The deadline to submit a dispute regarding Workweeks to the Settlement is November 13, 2026, and the extended Response Deadline for those who received a re-mailed Class Notice is November 27, 2026.

15. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be $399,772.25 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees ($262,350.00), the requested litigation costs and expenses ($17,927.75), the requested Class Representative Service Payment ($10,000.00), the requested Administration Expenses Payment ($24,950.00), the LWDA Payment ($60,000.00), and the PAGA Penalties allocation to Aggrieved Employees ($20,000.00) from the Gross Settlement Amount of $795,000.00.

16. As of the date of this declaration, there are 4,489 Class Members who did not submit a timely and valid Request for Exclusion and are therefore deemed to be Participating Class Members. The Individual Class Payment is allocated on a *pro rata* basis using their Workweeks worked.

17. The *highest* Individual Class Payment to a Participating Class Member is currently estimated to be approximately $2,181.08, the *average* Individual Class Payment is currently estimated to be approximately $89.06 and, the *lowest* Individual Class Payment is currently estimated to be approximately $6.90. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

18. Pursuant to the Settlement Agreement, 25% of the PAGA Penalties, i.e., $20,000.00, will be allocated to Aggrieved Employees regardless of whether he or she opted outs of the Class Settlement. Aggrieved Employees cannot opt out of the PAGA Settlement. The 25% of the PAGA Penalties is allocated on a *pro rata* basis using their Pay Periods. There are 3,407 Aggrieved Employees who worked 41,912 Pay Periods during the PAGA Period.

19. The *highest* Individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is currently estimated to be approximately $125.50, the *average* Individual PAGA Payment is currently estimated to be approximately $5.87 and the *lowest* Individual PAGA Payment is currently estimated to be approximately $0.48.

20. ILYM Group's total fees and costs for services in connection with the administration of this Settlement, which includes fees and costs incurred to date, as well as anticipated fees and costs for completion of the settlement administration, are $24,950.00. ILYM Group's work in connection with this matter will continue with the calculation of the settlement award payments, issuance and mailing of the settlement award checks, the necessary tax filing and reporting on such payments, and any other tasks that the Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM Group to perform.

I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States that the foregoing is true and correct to the best of my knowledge and that this Declaration was executed this 6th day of October 2026, at Tustin, California.

Amanda Howard

AMANDA HOWARD

EXHIBIT “A”

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

Victor Enriquez v. Global Experience Specialists, Inc., Los Angeles County Superior Court, Case No. 23STCV21231

The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully! It's not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.

You may be eligible to receive money from employee class action lawsuits (the "Action") against Defendant Global Experience Specialists, Inc. ("Defendant") for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee of Defendant, Victor Enriquez ("Plaintiff"), and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of all current and former non-exempt employees who performed work for Defendant in California at any time during the Class Period ("Class" or "Class Members"); and (2) penalties under the California Private Attorneys General Act, California Labor Code § 2698. *et seq*. ("PAGA") for all current and former non-exempt employees who performed work for Defendant in California at any time during the PAGA Period ("Aggrieved Employees"). The time period from September 1, 2019 through September 30, 2025 is referred to as the "Class Period" and the time period from June 28, 2022 through September 30, 2025 is referred to as the "PAGA Period."

The Settlement has two main parts: (1) the settlement and resolution of the Released Class Claims ("Class Settlement") requiring Defendant to fund Individual Class Shares, and (2) the settlement and resolution of the Released PAGA Claims ("PAGA Settlement") requiring Defendant to fund Individual PAGA Payments and pay penalties to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA").

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

The above estimates are based on Defendant's records showing that **you performed work in «Class_Workweeks» Workweeks** during the Class Period and **you performed work in «PAGA_Pay_Periods» Pay Periods** during the PAGA Period. If you believe that you performed work in more Workweeks or Pay Periods during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section **4** of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff's attorneys. The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.
If you worked for Defendant during the Class Period and/or the PAGA Period, you have three basic options under the Settlement:

(1) **Do Nothing**. You don't have to do anything to participate in the Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Class Member who does not submit a valid and timely Request for Exclusion from the Class Settlement ("Participating Class Member"), though, you will give up your right to assert Released Class Claims. If you are an Aggrieved Employee, you will automatically be bound to the PAGA Settlement and issued your Individual PAGA Payment.

(2) **Opt-Out of the Class Settlement**. You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting a written Request for Exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Class Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Released Class Claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA Settlement.

(3) **Object to the Class Settlement**. If you do not opt-out of the Class Settlement, you may object to the Class Settlement by submitting a written Objection or otherwise appearing at the Final Approval Hearing.

Defendant will not retaliate against you for any actions you take with respect to the Settlement.

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the Released Class Claims and Released PAGA Claims against Defendant that are covered by this Settlement (as defined below in Section **3**).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement **The Opt-out Deadline is November 13, 2026**	If you do not want to fully participate in the Class Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will no longer be eligible for an Individual Class Payment. See Section **6** of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released PAGA Claims (defined below in Section **3**).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement **Written Objections Must be Submitted by November 13, 2026**	All Participating Class Members can object to the Class Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section **7** of this Notice.
You Can Participate in the December 16, 2026 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on December 16, 2026. You do not have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone, or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Class Settlement at the Final Approval Hearing. See Section **8** of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods **Written Challenges Must be Submitted by November 13, 2026**	The amount of your Individual Class Share depends on how many Workweeks you worked during the Class Period and your Individual PAGA Payment (if any) depends on how many Pay Periods you worked during the PAGA Period. The number of Workweeks and Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by November 13, 2026. See Section **4** of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. On June 28, 2023, pursuant to Labor Code section 2699.3, subd.(a), Plaintiff submitted a letter to the LWDA and to Defendant alleging violations of PAGA ("PAGA Notice").

On September 1, 2023, Plaintiff filed a Class Action Complaint for Damages against Defendant, thereby commencing the Action, alleging causes of action against Defendant for: (1) unpaid overtime; (2) unpaid meal period premiums; (3) unpaid rest period premiums; (4) unpaid minimum wages; (5) failing to timely pay final wages; (6) failing to timely pay wages during employment; (7) failing to issue compliant wages statements; (8) failing to keep requisite payroll records; (9) unreimbursed business expenses; and (10) violations of California Business & Professions Code §§ 17200, et seq.

On September 1, 2023, Plaintiff filed a Complaint for Enforcement Under the Private Attorneys General Act, California Labor Code § 2698, Et Seq., thereby commencing the action entitled *Victor Enriquez v. Global Experience Specialists, Inc.*, Los Angeles County Superior Court, Case No. 23STCV21241 ("PAGA Action"). On December 1, 2023, the Court entered an order on Plaintiff's Request for Dismissal, thereby dismissing the PAGA Action without prejudice.

On April 28, 2026, Plaintiff filed a First Amended Class Action Complaint for Damages & Enforcement Under the Private Attorneys General Act, California Labor Code § 2698, Et Seq. ("Operative Complaint"). The Operative Complaint is the operative pleading in this matter. The Operative Complaint alleges that Defendant failed to properly pay minimum and overtime wages, failed to provide compliant meal and rest breaks and associated premiums, failed to timely pay wages during employment and upon termination of employment and associated waiting-time penalties, failed to provide compliant wage statements, failed to keep requisite payroll records, failed to provide a day of rest, failure to pay reporting time pay, and failed to reimburse business expenses, and thereby engaged in unfair business practices in violation of California Business & Professions Code section 17200, *et seq*., and conduct that give rise to civil penalties under California Labor Code section 2698, *et seq*. ("PAGA"). Plaintiff is represented by the following attorneys in the Action ("Class Counsel"):

Arby Aiwazian
Joanna Ghosh
Yasmin Hosseini
Selena Matavosian
Ryan Slinger
Harris Koepenick
LAWYERS *for* JUSTICE, PC
450 N. Brand Blvd., Suite 900
Glendale, California 91203
Tel: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

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

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

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

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant has agreed to pay a fair, reasonable, and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) the Settlement is in the best interests of the Class Members, Aggrieved Employees, and the State of California. The Court preliminarily approved the Settlement as fair, reasonable, and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

3. WHAT ARE THE IMPORTANT TERMS OF THE PROPOSED SETTLEMENT?

1. Defendant will Pay $795,000.00 as the Gross Settlement Amount. Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement Amount to pay the Individual Class Shares, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel Fees Payment, Class Counsel Litigation Expenses Payment, Administration Expenses Payment, and LWDA PAGA Payment. Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement Amount and Defendant's share of payroll taxes not more than sixty (60) calendar days after the Effective Date of the Agreement.

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

   A. Up to 35% of the Gross Settlement Amount (i.e., $278,250.00 if the Gross Settlement Amount remains $795,000.00) to Class Counsel for attorneys' fees ("Class Counsel Fees Payment") and up to $25,000.00 for their litigation costs and expenses ("Class Counsel Litigation Expenses Payment"). To date, Class Counsel has worked and incurred expenses on the Action without payment.

   B. Up to $10,000.00 to the named Plaintiff for prosecuting the Action, working with Class Counsel, and representing the Class ("Class Representatives Service Payment"). The Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and Individual PAGA Payment (if applicable).

   C. Up to $28,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement ("Administration Expenses Payment").

   D. Up to $80,000.00 allocated for civil penalties under PAGA ("PAGA Penalties"), of which 75% ($60,000.00) will be paid to the LWDA ("LWDA PAGA Payment") and 25% ($20,000.00) will be paid to the Aggrieved Employees based on their Pay Periods during the PAGA Period ("Individual PAGA Payment").

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

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

4. Taxes Owed on Payments to Participating Class Members and Aggrieved Employees. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Share to taxable wages ("Wage Portion") and 80% to interest, penalties, and non-wage damages ("Non-Wage Portion."). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The net payment of each Individual Class Share, after reduction of the Wage Portion is referred to an "Individual Class Payment." The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Shares on IRS 1099 Forms.

   Although Plaintiff and Defendant have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your payment(s) are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any payment(s) received from the Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you do not cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name.

   If the monies represented by your check is sent to the California Controller's Unclaimed Property Fund, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

6. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Final Approval Order and Judgment. It is also possible the Court will enter a Final Approval Order and Judgment that is reversed on appeal.

Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money, and Participating Class Members and Aggrieved Employees will not release any claims against Defendant.

7. Administrator. The Court has appointed a neutral company, ILYM Group, Inc. (the "Administrator") to send this Notice, calculate and make payments, and process Requests for Exclusion, Objections, and challenges to Workweeks and/or Pay Periods. The Administrator will also mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section **9** of this Notice.

8. Participating Class Members' Release of Released Class Claims. Effective on the date when Defendant fully funds the entire Gross Settlement Amount and all employer payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Class Shares, all Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, are deemed to release the Released Parties from all claims under state, federal, or local law, that were alleged, or that reasonably could have been alleged, based on the factual allegations alleged in the Operative Complaint and that arose during the Class Period, for violations of the California Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 226(a), 226.7, 510, 512(a), 551, 552, 558, 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 and 2802, California Industrial Welfare Commission Wage Orders, and California Business and Professions Code § 17200, et seq. for: (a) failure to pay all wages owed, including minimum, regular, and overtime wages (including but not limited to off the clock claims), (b) failure to provide meal periods and/or pay meal period premiums in lieu thereof, (c) failure to provide rest periods and/or pay rest period premiums in lieu thereof, (d) failure to pay reporting time wages, (e) failure to pay bonuses or other remuneration; (f) failure to provide a day of rest, (g) failure to timely pay wages upon termination and associated waiting time penalties, (h) failure to timely pay wages during employment, (i) failure to provide complete, accurate, and/or itemized wage statements, (j) failure to keep requisite payroll records, (k) failure to reimburse necessary business expenses, (l) unfair business practices that could have been premised on the claims, causes of action, or legal theories of relief described above or on any of the claims, causes of action, or legal theories of relief pleaded in the Operative Complaint; (m) any other claims or penalties under the wage and hour laws pleaded in the Operative Complaint; and (n) all damages, penalties, interest, and other amounts recoverable under said claims, causes of action, or legal theories of relief in the Operative Complaint (collectively, the "Released Class Claims"). As part of the release of the Released Class Claims, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

9. Aggrieved Employees' Release of Released PAGA Claims. Effective on the date when Defendant fully funds the entire Gross Settlement Amount and all employer payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Class Shares, the State of California with respect to the Aggrieved Employees and all Aggrieved Employees, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, are deemed to release the Released Parties from all claims for civil penalties recoverable under the Private Attorneys General Act, California Labor Code section 2698, et seq. that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notices and that arose during the PAGA Period, including but not limited to, claims for violations of California Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 226(a), 226.7, 510, 512(a), 551, 552, 558, 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 and 2802, and California Industrial Welfare Commission Wage Orders for: (a) failure to pay all wages owed, including minimum, regular, and overtime wages (including but not limited to off the clock claims), (b) failure to provide meal periods and/or pay meal period premiums in lieu thereof, (c) failure to provide rest periods and/or pay rest period premiums in lieu thereof, (d) failure to pay reporting time wages, (e) failure to pay bonuses or other remuneration, (f) failure to provide a day of rest, (g) failure to timely pay wages upon termination and associated waiting time penalties, (h) failure to timely pay wages during employment, (i) failure to provide complete, accurate, and/or itemized wage statements, (j) failure to keep requisite payroll records, and (k) failure to reimburse necessary business expenses (collectively, the "Released PAGA Claims").

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

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

2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing the amount of the Aggrieved Employees' 25% share of PAGA Penalties ($20,000.00) by the total number of Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period and (b) multiplying the result by each Aggrieved Employee's individual number of Pay Periods worked during the PAGA Period.

3. Workweek and/or Pay Period Challenges. The number of Workweeks you worked during the Class Period and the number of Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. If you wish to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you, you must submit a written challenge that must: (a) contain the case name and number of the Action (*Victor Enriquez v. Global Experience Specialists, Inc*., Case No. 23STCV21231); (b) contain your full name, mailing address, signature, and last four digits of your Social Security Number; (c) clearly state that you challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you and what you contend is the correct number to be credited to you; (d) include information and/or attach documentation demonstrating that the number of Workweeks and/or Pay Periods that you contend should be credited to you are correct; and (d) be submitted by email or mail to the Administrator at the specified mailing address specified in Section 9, emailed or postmarked on or before November 13, 2026.

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

    B. "Workweek" means any week during which a Class Member worked for Defendant for at least one hour during the Class Period, which will be calculated by Defendant based on number of weeks which each respective Class Member performed work for Defendant during the Class Period.

    C. "Pay Period" means any pay period during which an Aggrieved Employee worked for Defendant for at least one day during the PAGA Period, which will be calculated by Defendant based on the number of pay periods which each respective Aggrieved Employee performed work for Defendant during the PAGA Period.

5. HOW WILL I GET PAID?

Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual Class Payment check to every Participating Class Member, including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment (if applicable).

Aggrieved Employees. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee. As noted above, an Individual Settlement Payment and Individual PAGA Payment will be combined into one check.

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

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

Class Members who wish to exclude themselves from the Class Settlement, must submit a written request to be excluded ("Request for Exclusion") to the Administrator. The Request for Exclusion must (a) contain the case name and number of the Action (*Victor Enriquez v. Global Experience Specialists, Inc*., Case No. 23STCV21231); (b) contain your full name, mailing address, signature, and last four digits of your Social Security Number; (c) clearly state that you do not wish to be included in the Class Settlement; and (d) be submitted by email or mail to the Administrator at the specified email address and/or mailing address in Section **9**, emailed or postmarked on or before November 13, 2026.

If the Court grants Final Approval, any Class Member who submits a valid and timely Request for Exclusion will not be entitled to receive an Individual Class Payment, will not be bound by the release of Released Class Claims, and will not have any right to object to, appeal, or comment on the Settlement. Class Members who do not submit a valid and timely Request for Exclusion will be deemed Participating Class Members and will be bound by all terms of the Settlement, including those pertaining to the release of claims described in Section **3** above, as well as any judgment that may be entered by the Court based thereon. Aggrieved Employees will be bound by the PAGA Settlement and will still be issued an Individual PAGA Payment, irrespective of whether they submit a Request for Exclusion.

7. HOW DO I OBJECT TO THE CLASS SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Class Settlement. Participating Class Members may object to the Class Settlement by submitting a written objection ("Objection") to the Administrator. The Objection must: (a) contain the case name and number of the Action (*Victor Enriquez v. Global Experience Specialists, Inc*., Case No. 23STCV21231); (b) contain your full name, mailing address, signature, and last four digits of your Social Security Number; (c) contain a written statement of all grounds for the objection accompanied by any legal support for such objection; (d) contain copies of any papers, briefs, or other documents upon which the objection is based; and (e) be submitted by email or mail to the Administrator at the specified email address and/or mailing address, emailed or postmarked on or before November 13, 2026.

Alternatively, a Participating Class Member can object (or personally retain a lawyer to object at your own cost) by attending the Final Approval Hearing. You (or your attorney) should be ready to tell the Court what you object to, why you object, and any facts that support your objection. See Section **8** of this Notice (immediately below) for specifics regarding the Final Approval Hearing.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but do not have to, attend the Final Approval Hearing on December 16, 2026 at 9:00 a.m. in Department 6 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Final Approval Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement Amount will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel, and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via https://lacc.lacourt.org/. Check the Court's website https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website, https://ilymgroup.com/GlobalExperience, beforehand to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the Settlement. The easiest way to read the Agreement, Final Approval Order and Judgment, or any other Settlement documents is to go to the Administrator's website at https://ilymgroup.com/GlobalExperience. You can also contact Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access) and entering the Case Number for the Action, Case No. 23STCV21231. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Spring Street Courthouse by calling (213) 310 –

7000.

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

Settlement Administrator:
Name of Company: ILYM Group, Inc.
Email: info@ilymgroup.com
Mailing Address: P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
Telephone: (888) 250-6810

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void you should consult the California Controller's Unclaimed Property Fund for instructions on how to retrieve the funds.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

Victor Enriquez v. Global Experience Specialists, Inc., Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, Caso No. 23STCV21231

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léa atentamente! No es correo basura, spam, un anuncio o una oferta de representación de un abogado. No se le está demandando.

Puede ser elegible para recibir dinero por demandas colectivas de empleados (la "Demanda") contra el Demandado Global Experience Specialists, Inc. ("Demandado") por supuestas violaciones de salarios y horarias. La Demanda fue presentada por un ex empleado del Demandado, Victor Enriquez ("Demandante"), y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para un colectivo de empleados actuales y anteriores no exentos que realizaron trabajos para el Demandado en California en cualquier momento durante el Período del Colectivo ("Colectivo" o "Miembros del Colectivo"); y (2) multas bajo la Ley General de Abogados Privados de California, Código Laboral de California § 2698. *et seq*. ("PAGA") para todos los empleados actuales y anteriores no exentos que realizaron trabajos para el Demandado en California en cualquier momento durante el Período PAGA ("Empleados Agraviados"). El período de tiempo desde el 1 de septiembre de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2025 se conoce como el "Período del Colectivo" y el período de tiempo desde el 28 de junio de 2022 hasta el 30 de septiembre de 2025 se conoce como el "Período PAGA".

El Acuerdo tiene dos partes principales: (1) el acuerdo y la resolución de las Reclamaciones Liberadas del Colectivo ("Acuerdo Colectivo") que requieren que el Demandado financie las Partes Individuales del Colectivo, y (2) el acuerdo y la resolución sobre las Reclamaciones Liberadas PAGA ("Acuerdo PAGA") que requieren que el Demandado financie los Pagos Individuales PAGA y pague multas a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual del Colectivo es de $«Estimated_Individual_Class_Award» (menos impuestos y retenciones) y su Pago Individual PAGA se estima en $«Estimated_Individual_PAGA_Award»**. El monto real que puede recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual PAGA; entonces, de acuerdo con los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago Individual PAGA en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran **que trabajó «Class_Workweeks» Semanas Laborales** durante el Período del Colectivo y **trabajó «PAGA_Pay_Periods» Períodos de Pago** durante el Período PAGA. Si cree que trabajó más Semanas Laborales o Períodos de Pago durante cualquiera de los períodos, puede enviar su disputa antes de la fecha límite. Consulte la Sección **4** de este Aviso.

El Tribunal ya aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación final. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no. Lea cuidadosamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y entendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante. El Tribunal también decidirá si dictar una sentencia que requiera que el Demandado realice pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros del Colectivo y a los Empleados Agraviados que renuncien a sus derechos de hacer valer ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Período del Colectivo y/o el Período PAGA, tiene dos opciones básicas bajo el Acuerdo:

(4) **No hacer nada**. No tiene que hacer nada para participar en el acuerdo y ser elegible para un Pago Individual del Colectivo y/o un Pago Individual PAGA. Sin embargo, como Miembro del Colectivo que no presenta una Solicitud de Exclusión válida y oportuna del Acuerdo del Colectivo ("Miembro Participante del Colectivo"), renunciará a su derecho a hacer valer las Reclamaciones Liberadas del Colectivo. Si usted es un Empleado Agraviado, se le incluirá automáticamente en el Acuerdo PAGA

y se le emitirá un Pago Individual PAGA.

(5) **Excluirse del Acuerdo Colectivo**. Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (optar por excluirse) enviando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificando al Administrador por escrito. Si se excluye del Acuerdo Colectivo, no recibirá un Pago Individual del Colectivo. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales sobre el Período del Colectivo contra el Demandado y, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual PAGA. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo.

(6) **Objetar el Acuerdo Colectivo** Si no se excluye del Acuerdo del Colectivo, puede objetar el Acuerdo Colectivo presentando una Objeción por escrito o compareciendo en la Audiencia de Aprobación Final.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que tome con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro Participante del Colectivo, elegible para un Pago Individual del Colectivo y para un Pago Individual PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las Reclamaciones Liberadas del Colectivo y las Reclamaciones Liberadas PAGA contra el Demandado cubiertas por este Acuerdo (como se define a continuación en la Sección **3**).
Puede excluirse del Acuerdo Colectivo, pero no del Acuerdo PAGA **La fecha límite para excluirse es el 13 de noviembre de 2026.**	Si no desea participar completamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador el Formulario de Exclusión adjunto o una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, ya no será elegible para un Pago Individual del Colectivo. Consulte la sección **6** de este Aviso. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. El Demandado debe hacer Pagos Individuales PAGA a todos los Empleados Agraviados, quienes deben renunciar a sus derechos para presentar Reclamaciones Liberadas PAGA (definidas a continuación en la Sección **3**).
Los Miembros Participantes del Colectivo pueden objetar el Acuerdo Colectivo pero no el Acuerdo PAGA **Las Objeciones por Escrito deben presentarse antes del 13 de noviembre de 2026**	Todos los Miembros Participantes del Colectivo pueden objetar el Acuerdo Colectivo. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación sobre cuánto se pagará a los Abogados del Colectivo y al Demandante que interpuso la Demanda en nombre del Colectivo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Colectivo o al Demandante, pero cada dólar pagado reduce la cantidad total pagada a los Miembros Participantes del Colectivo. Puede objetar las cantidades solicitadas por los Abogados del Colectivo o el Demandante si cree que no son razonables. Consulte la Sección **7** de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 16 de diciembre de 2026	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada el 16 de diciembre de 2026. No tiene que asistir pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre y a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes del Colectivo pueden objetar verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección **8** de este Aviso.
Puede disputar el cálculo de sus Semanas Laborales/Períodos de Pago **Las Disputas por Escrito deben enviarse antes del 13 de noviembre de 2026.**	El monto de su Parte Individual del Colectivo depende de cuántas Semanas Laborales trabajó durante el Período del Colectivo y su Pago Individual PAGA (si corresponde) depende de cuántos Períodos de Pago trabajó durante el Período PAGA. El número de Semanas Laborales que trabajó, de acuerdo con los registros del Demandado, se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con dicho número, debe disputarlo antes del 13 de noviembre de 2026. Consulte la Sección **4** de este Aviso.

12. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

El Demandante es un exempleado del Demandado. El 28 de junio de 2023, de conformidad con la sección 2699.3, subd.(a) del Código Laboral, el Demandante presentó una carta a la LWDA y al Demandado alegando violaciones sobre PAGA ("Aviso PAGA").

El 1 de septiembre de 2023, el Demandante presentó una Demanda Colectiva por Daños contra el Demandado, iniciando así la Demanda, alegando causas de demanda contra el Demandado por: (1) horas extras no pagadas; (2) primas de períodos de comida no pagadas; (3) primas de períodos de descanso no pagadas; (4) salarios mínimos no pagados; (5) salarios finales no pagados a tiempo; (6) salarios durante el empleo no pagados a tiempo; (7) declaraciones de salarios conformes no emitidas; (8) falta al mantener los registros de nómina requeridos; (9) gastos comerciales no reembolsados; y (10) violaciones del Código de Negocios y Profesiones de California §§ 17200, et seq.

El 1 de septiembre de 2023, el Demandante presentó una Demanda de Ejecución en virtud de la Ley General de Abogados Privados, Código Laboral de California § 2698, Et Seq., comenzando así la demanda titulada *Victor Enriquez v. Global Experience Specialists, Inc.*, Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, Caso No. 23STCV21241 ("Demanda PAGA"). El 1 de diciembre de 2023, el Tribunal dictó una orden sobre la Solicitud de Desestimación del Demandante, desestimando así la Demanda PAGA sin perjuicio.

El 28 de abril de 2026, el Demandante presentó una Primera Demanda Colectiva Enmendada por Daños y Cumplimiento en virtud de la Ley de General de Abogados Privados, Código Laboral de California § 2698, Et Seq. ("Demanda Operativa"). La Demanda Operativa es la alegación operativa en este asunto. La Demanda Operativa alega que el Demandado no pagó adecuadamente los salarios mínimos y las horas extras, no proporcionó pausas para comer y descansar y las primas asociadas, no pagó los salarios a tiempo durante el empleo y al momento de la terminación del empleo y las multas por tiempo de espera asociadas, no proporcionó declaraciones salariales conformes, no mantuvo los registros de nómina requeridos, no proporcionó día de descanso, no pagó el pago del tiempo de presentación de informes y no reembolsó los gastos comerciales, y por lo tanto se involucró en prácticas comerciales desleales en violación de la sección 17200, *et seq.* del Código de Negocios y Profesiones de California, y conductas que dan lugar a multas civiles en virtud de la sección *2698 et seq.* del Código Laboral de California. ("PAGA"). El Demandante está representado por abogados en la Demanda ("Abogados del Colectivo"):

Arby Aiwazian
Joanna Ghosh
Yasmin Hosseini
Selena Matavosian
Ryan Slinger
Harris Koepenick
LAWYERS *for* JUSTICE, PC
450 N. Brand Blvd., Suite 900
Glendale, California 91203
Tel: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

El Demandado niega rotundamente haber violado cualquier ley o no haber pagado ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

13. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA HA LLEGADO A UN ACUERDO?

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tienen razón en cuanto a los méritos. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda negociando y terminando el caso por acuerdo en lugar de continuar el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar el Acuerdo de Demanda Colectiva y el Acuerdo de Conciliación PAGA ("Acuerdo de Conciliación", "Conciliación" o "Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado un acuerdo que está sujeto a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo es un compromiso sobre las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna violación ni reconoce el mérito de ninguna de las

reclamaciones.

El Demandante y los Abogados del Colectivo creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque creen que (1) el Demandado acordó pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de la continuación del litigio; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros del Colectivo, los Empleados Agraviados y el Estado de California. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

10. El Demandado pagará $795,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo. El Demandado ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Monto Bruto del Acuerdo para pagar las Partes Individuales del Colectivo, los Pagos Individuales PAGA, el Pago por Servicio al Representante del Colectivo, el Pago de los Honorarios de los Abogados del Colectivo, el Pago de los Gastos de Litigio de los Abogados del Colectivo, el Pago de los Gastos de Administración y el Pago PAGA de la LWDA. Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, el Demandado financiará el Monto Bruto del Acuerdo y la parte del Demandado de los impuestos sobre la nómina no más de sesenta (60) días calendario después de la Fecha de Entrada en Vigencia del Acuerdo.

11. Deducciones aprobadas sobre el Monto Bruto del Acuerdo. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados del Colectivo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyas cantidades serán determinadas por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final.

    A. Hasta el 35% del Monto Bruto del Acuerdo (es decir, $278,250.00 si el Monto Bruto del Acuerdo sigue siendo $795,000.00) a los Abogados del Colectivo por los honorarios de abogados ("Pago de Honorarios de Abogados del Colectivo") y hasta $25,000.00 por sus costos y gastos de litigio ("Pago de Gastos de Litigio de los Abogados del Colectivo"). Hasta la fecha, los Abogados del Colectivo han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin pago.

    B. Hasta $10,000.00 al Demandante asignado por procesar la Demanda, trabajar con los Abogados del Colectivo y representar al Colectivo ("Pago por Servicio a los Representantes del Colectivo"). El Pago Incentivo al Representante del Colectivo será el único dinero que el Demandante recibirá aparte del Pago Individual del Colectivo y cualquier Pago Individual PAGA (si corresponde).

    C. Hasta $28,000.00 al Administrador por los servicios de administrar el Acuerdo ("Pago de Gastos de Administración").

    D. Hasta $80,000.00 asignados para multas civiles bajo PAGA ("Penalizaciones PAGA"), de los cuales el 75% ($60,000.00) se pagará a la LWDA ("Pago PAGA LWDA") y el 25% (20,000.00) se pagará a los Empleados Agraviados en función de sus Períodos de Pago durante el Período PAGA ("Pago Individual PAGA").

    Los Miembros Participantes del Colectivo tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

12. Monto Neto del Acuerdo distribuido a los Miembros Participantes del Colectivo. Después de realizar las deducciones anteriores en montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Monto Bruto del Acuerdo ("Monto Neto del Acuerdo") realizando Pagos Individuales del Colectivo a los Miembros Participantes del Colectivo en función de sus Semanas Laborales durante el Período del Colectivo.

13. Impuestos adeudados sobre los Pagos a los Miembros Participantes del Colectivo y a los Empleados Agraviados. El Demandante y Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual del Colectivo a salarios sujetos a impuestos ("Porción Salarial") y el 80% a intereses y multas ("Porción No Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude por esta Porción Salarial. El pago neto de cada Parte Individual del Colectivo,

después de la reducción de la Porción Salarial, se denomina "Pago Individual del Colectivo". Los Pagos Individuales PAGA se cuentan como multas en lugar de salarios para fines fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales del Colectivo en los Formularios 1099 del IRS.

Si bien el Demandante y el Demandado acordaron estas asignaciones, ninguna de las partes le brinda asesoría sobre si su(s) Pago(s) está(n) sujetos a impuestos ni sobre cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses sobre los impuestos atrasados) sobre el/los pago(s) recibido(s) del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

14. Necesita cobrar con prontitud los Cheques de Pago. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales del Colectivo y Pagos Individuales PAGA mostrará la fecha que cada cheque caduque (la fecha de vencimiento). Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre.

    Si el dinero representado por su cheque se cancela y se envía a la Propiedad No Reclamada del Controlador, debe consultar las regulaciones del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

15. El Acuerdo Propuesto será nulo si el Tribunal no otorga la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a emitir una Orden de Aprobacion Final o Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Orden de Aprobacion Final o Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, si el Acuerdo es nulo: el Demandado no pagará ningún dinero y los Miembros Participantes del Colectivo y Empleados Agraviados no liberarán ninguna reclamación contra el Demandado.

16. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, ILYM Group, Inc. (el "Administrador") para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar Solicitudes de Exclusión, Objeciones y disputas a las Semanas Laborales y/o Períodos de Pago. El Administrador también enviará y volverá a enviar por correo los cheques de liquidación y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección **9** de este Aviso.

17. Liberación de los Miembros Participantes del Colectivo sobre las Reclamaciones Liberadas del Colectivo. A partir de la fecha en que el Demandado financie en su totalidad el Monto Bruto del Acuerdo y todos los impuestos sobre la nómina del empleador adeudados en la Porción Salarial de las Partes Individuales del Colectivo, se considera que todos los Miembros Participantes del Colectivo, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones bajo la ley estatal, federal o local, que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, en base a las alegaciones de hecho alegadas en la Demanda Operativa y que surgieron durante el Período del Colectivo, por violaciones de las secciones 201, 202, 203, 204, 226(a), 226.7, 510, 512 (a), 551, 552, 558, 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código Laboral de California, Ordenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial de California y el Código de Negocios y Profesiones de California § 17200, et seq. por: (a) falta de pago de todos los salarios adeudados, incluidos los salarios mínimos, regulares y de horas extras (incluidas, entre otras, las reclamaciones por trabajo fuera del horario laboral), (b) falta al proporcionar períodos para comer y/o pagar las primas de comidas en su lugar, (c) falta al proporcionar períodos de descanso y/o pagar las primas por períodos de descanso en su lugar, (d) falta de pago de salarios por tiempo reportado (e) falta de pago de bonificaciones u otras remuneraciones; (f) falta al proporcionar día de descanso, (g) falta de pago oportuno de salarios al momento de la terminación y las multas por tiempo de espera asociadas, (h) falta de pago oportuno de salarios durante el empleo, (i) falta al proporcionar estados salariales completos, precisos y/o detallados, (j) falta al mantener los registros de nómina requeridos, (k) falta de reembolso de los gastos comerciales necesarios, (l) prácticas comerciales desleales que podrían haberse basado en las reclamaciones, causas de demanda o teorías legales de compensación descritas anteriormente o en cualquiera de las reclamaciones, causas de demanda o teorías legales de compensación alegadas en la Demanda Operativa; (m) cualquier otra reclamación o multa en virtud de las leyes de salarios y horas alegadas en la Demanda Operativa; y (n) todos los daños, multas,

intereses y otras cantidades recuperables en virtud de dichas reclamaciones, causas de demanda o teorías legales de compensación en la Demanda Operativa Demanda (colectivamente, las "Reclamaciones Liberadas del Colectivo"). Como parte de la liberación de las Reclamaciones Liberadas del Colectivo, los Miembros Participantes del Colectivo no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justa, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación para trabajadores o reclamaciones basadas en hechos que ocurren fuera del Período del Colectivo.

18. Liberación por parte de los Empleados Agraviados de las Reclamaciones Liberadas PAGA. A partir de la fecha en que el Demandado financie en la totalidad el Monto Bruto del Acuerdo y todos los impuestos sobre la nómina del empleador adeudados en la Parte Salarial de las Partes Individuales del Colectivo, se considera que el Estado de California con respecto a los Empleados Agraviados y todos los Empleados Agraviados, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por multas civiles recuperables en virtud de la Ley General de Abogados Privados, Código Laboral de California sección 2698, et seq. que se alegaron, o razonablemente podrían haber sido alegado, basado en los hechos establecidos en la Demanda Operativa y los Avisos PAGA y que surgieron durante el Período PAGA, incluidas, entre otroas, las reclamaciones por violaciones de las secciones 201, 202, 203, 204, 226(a), 226.7, 510, 512 (a), 551, 552, 558, 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código Laboral de California, y las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial de California por: (a) falta de pago de todos los salarios adeudados, incluidos el mínimo, regular y salarios por horas extras (incluidos, entre otros, las reclamaciones fuera del horario laboral), (b) falta de pago de períodos de comidas y/o pago de primas de períodos de comida en su lugar, (c) falta de pago de períodos de descanso y/o pago de primas por períodos de descanso en lugar de los mismos, (d) falta de pago de salarios por tiempo reportado, (e) falta de pago de bonificaciones u otra remuneración, (f) falta de pago de día de descanso, (g) falta de pago oportuno de salarios al momento de la terminación y las multas de tiempo de espera asociadas, (h) falta de pago oportuno de salarios durante el empleo, (i) falta de suministro de declaraciones salariales completas, precisas y/o detalladas, (j) falta de mantenimiento de los registros de nómina requeridos y (k) falta de reembolso de los gastos comerciales necesarios (colectivamente, las "Reclamaciones Liberadas PAGA").

15. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

4. Partes Individuales del Colectivo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Colectivo (a) dividiendo el Importe Neto del Acuerdo por el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes del Colectivo durante el Período del Colectivo y (b) multiplicando el resultado por las Semanas Laborales de cada Miembro Participante del Colectivo.

5. Pagos Individuales PAGA. El Administrador calculará cada Pago Individual PAGA al (a) dividir el monto de la parte del 25% de las Multas PAGA de los Empleados Agraviados ($20,000) por el número total de Períodos de Pago del Período PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados durante el Período PAGA y (b) multiplicar el resultado por los Períodos de Pago del Período PAGA de cada Empleado Agraviado.

6. Disputas sobre la Semana Laboral y/o del Período de Pago. El número de Semanas Laborales del Colectivo que trabajó durante el Período del Colectivo y el número de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, como se registra en los registros de los Demandados, se indican en la primera página de este Aviso. Si desea disputar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le acreditan, debe presentar una disputa por escrito la cual debe: (a) contener el nombre del caso y el número de la Demanda (*Victor Enriquez v. Global Experience Specialists, Inc*., Caso No. 23STCV21231); (b) contener su nombre completo, dirección postal, firma y los últimos cuatro dígitos de su Número de Seguro Social; (c) indicar claramente que disputa el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le acreditan y lo que usted afirma es el número correcto que se le debe acreditar; (d) incluir información y/o adjuntar documentación que demuestre que el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que usted afirma que se le deben acreditar son correctos; y (d) enviarse por correo electrónico o por correo al Administrador a la dirección postal especificada en la Sección 9, por correo electrónico o por correo postal antes del 13 de noviembre de 2026.

D. Debe respaldar su disputa enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador

aceptará el cálculo de las Semanas Laborales y/o Períodos de Pago del Demandado, basado en los registros del Demandado, como preciso, a menos que el Demandado envíe copias de dichos registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de los originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las disputas sobre la Semana Laboral y/o Período de Pago en función de su presentación y de los aportes de los Abogados del Colectivo (quienes abogarán en nombre de los Miembros Participantes del Colectivo) y de los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador es final. No puede apelar o de otra manera disputar la decisión final.

E. "Semana Laboral" significa cualquier semana durante la cual un Miembro del Colectivo trabajó para el Demandado durante al menos una hora durante el Período del Colectivo, que será calculada por el Demandado en función del número de semanas en que cada respectivo Miembro del Colectivo realizó el trabajo para el Demandado durante el Período del Colectivo.

F. "Período de Pago" significa cualquier período de pago durante el cual un Empleado Agraviado trabajó para el Demandado durante al menos un día durante el Período PAGA, que será calculado por el Demandado en función del número de períodos de pago que cada Empleado Agraviado respectivo realizó para el Demandado durante el Período PAGA.

16. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

Miembros Participantes del Colectivo. El Administrador enviará, por correo de los EE.UU., un solo cheque de Pago Individual del Colectivo a cada Miembro Participante del Colectivo, incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual del Colectivo y el Pago Individual PAGA (si corresponde).

Empleados Agraviados. El Administrador enviará, por correo de los EE.UU., un solo cheque de pago Individual PAGA a cada Empleado Agraviado. Como se señaló anteriormente, un Pago Individual del Acuerdo y un Pago Individual PAGA se combinarán en un solo cheque.

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

17. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Los Miembros del Colectivo que deseen excluirse del Acuerdo del Colectivo deben presentar una solicitud por escrito para ser excluidos ("Solicitud de Exclusión") al Administrador. La Solicitud de Exclusión debe (a) contener el nombre del caso y el número de la Demamda (*Victor Enriquez v. Global Experience Specialists, Inc*., Caso No. 23STCV21231); (b) contener su nombre completo, dirección postal, firma y los últimos cuatro dígitos de su Número de Seguro Social; (c) indicar claramente que no desea ser incluido en el Acuerdo del Colectivo; y (d) enviarse por correo electrónico o correo postal al Administrador a la dirección de correo electrónico y/o dirección postal especificadas en la Sección **9**, por correo electrónico o con matasellos del 13 de noviembre de 2026 o antes.

Si el Tribunal otorga la Aprobación Final, cualquier Miembro del Colectivo que presente una Solicitud de Exclusión válida y oportuna no tendrá derecho a recibir un Pago Individual del Colectivo, no estará obligado por la liberación de las Reclamaciones Liberadas del Colectivo y no tendrá ningún derecho a objetar, apelar o comentar sobre el Acuerdo. Los Miembros del Colectivo que no presenten una Solicitud de exclusión oportuna y válida se considerarán Miembros Participantes del Acuerdo Colectivo y estarán sujetos a todos los términos del acuerdo, incluidos los relacionados con la liberación de las Reclamaciones Liberadas establecidas en la Sección **3** anterior, como también cualquier sentencia que pueda dictar el Tribunal con base en ella. Los Empleados Agraviados estarán sujetos al Acuerdo PAGA y seguirán recibiendo un Pago Individual PAGA, independientemente de si presentan una Solicitud de Exclusión.

18. ¿CÓMO OBJETO EL ACUERDO COLECTIVO?

Solo los Miembros Participantes del Colectivo tienen derecho a objetar el Acuerdo de Demanda Colectiva. Los

Miembros Participantes del Colectivo pueden objetar el Acuerdo Colectivo presentando una objeción por escrito ("Objeción") al Administrador. La Objeción debe: (a) contener el nombre del caso y el número de la Demanda (*Victor Enriquez v. Global Experience Specialists, Inc*., Caso No. 23STCV21231); (b) contener su nombre completo, dirección postal, firma y los últimos cuatro dígitos de su Número de Seguro Social; (c) contener una declaración por escrito de todos los motivos de la objeción acompañada de cualquier respaldo legal para dicha objeción; (d) contener copias de cualquier documento, escrito u otro documento en el que se base la objeción; y (e) enviarse por correo electrónico o correo postal al Administrador a la dirección de correo electrónico o dirección postal especificada, por correo electrónico o con matasellos antes del 13 de noviembre de 2026.

Alternativamente, un Miembro Participante del Colectivo puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para objetar a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar listo para decirle al Tribunal a qué objeta, por qué lo hace y cualesquiera hechos que respalden su objeción. Consulte la Sección **8** de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles sobre la audiencia.

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

Puede asistir, aunque no es obligatorio, a la Audiencia de Aprobación Final que se llevará a cabo el 16 de diciembre de 2026 a las 9:00 am en el Departamento 6 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia de Aprobación Final, el juez decidirá si concederá la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados del Colectivo, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, los Abogados del Colectivo y los Abogados de la Defensa a comentar antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personal o virtualmente a través dehttps://lacc.lacourt.org/. Consulte el sitio web del Tribunal https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal reprograme la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar el sitio web del Administrador, https://ilymgroup.com/GlobalExperience, de antemano para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

20. ¿CÓMO PUEDO OBTENER INFORMACIÓN ADICIONAL?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y el Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Orden de Aprobación Final y la Sentencia, o cualquier otro documento del Acuerdo, es ir al sitio web del Administrador en https://ilymgroup.com/GlobalExperience. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados del Colectivo o al Administrador del Acuerdo utilizando la información de contacto que se detalla a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior visitando: https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access e ingresando el Número de Caso para la Demanda, Caso No. 23STCV21231. También puede hacer una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario en el Juzgado de Spring Street llamando al (213) 310-7000.

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

Administrador del Acuerdo:
Nombre de la Empresa: ILYM Group, Inc.
Correo electrónico: info@ilymgroup.com
Dirección Postal: Apartado Postal 2031
Tustin, CA 92781
Teléfono: (888)-250-6810

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

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que lo solicite antes de la fecha de vencimiento indicada en el anverso del cheque original. Si su cheque ya es nulo, debe consultar el Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador de California para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

22. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO DE DOMICILIO?

Para asegurarse de recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador si se muda o cambia su dirección postal.

Enriquez v. Global Experience Specialists, Inc.
c/o ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781

«ILYMID
QR
Code»

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