

1 Arrash T. Fattahi (SBN 333676)
2 arrash.fattahi@wilshirelawfirm.com
3 Lisa B. Iturriaga (SBN 339678)
4 lisa.iturriaga@wilshirelawfirm.com
5 Arman A. Salehi (SBN 351112)
6 arman.salehi@wilshirelawfirm.com
7 **WILSHIRE LAW FIRM, PLC**
8 660 S. Figueroa Street, Sky Lobby
9 Los Angeles, California 90017
10 Telephone: (213) 381-9988
11 Facsimile: (213) 381-9989

12 Attorneys for Plaintiff

13
14
15 **SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA**
16 **FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES – SPRING STREET COURTHOUSE**
17

18 EDGAR CHAY, individually, and on behalf
19 of all others similarly situated,

20 *Plaintiff,*

21 v.

22 AYLAZ, INC., a California corporation;
23 QUADRUPLE KELLY, INC., a California
24 corporation; and DOES 1 through 10,
25 inclusive,

26 *Defendants.*

Case No.: 23STCV15672
(Consolidated with Case No.:
23VECV04113)

Assigned for all purposes to:
Hon. Elaine Lu
Dept. 9

**DECLARATION OF GARVIN BROWN OF
ILYM GROUP, INC. REGARDING
NOTICE AND SETTLEMENT
ADMINISTRATION**

FINAL APPROVAL HEARING

Date: May 13, 2026
Time: 10:00 a.m.
Dept: 9

Complaint filed: July 6, 2023
Trial date: Not set

1 I, Garvin Brown, 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, *Edgar*
6 *Chay v. Aylaz Inc., et al.* matter. I am authorized to make this declaration on behalf of ILYM Group
7 and myself. I have personal knowledge of the facts herein, and, if called upon to testify, I could and
8 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*
18 *Settlement and Hearing Date For Final Court Approval*, in both English and Spanish (referred to
19 as “Notice Packet”); (c) receiving and processing requests for exclusion and objections to the
20 Settlement, if applicable; (d) resolving Settlement Class Members’ disputes over the number of
21 workweeks Defendant has 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 December 23, 2025, ILYM Group received the Court approved text for the
2 Notice Packet from Class Counsel. ILYM Group prepared a draft of the formatted Notice Packet,
3 which was approved by the Parties' Counsel prior to mailing.

4 5. On January 7, 2026, ILYM Group received the class data file from Counsel for
5 Defendant, which contained the name, social security number, last known mailing address, the
6 number of workweeks worked for each Settlement Class Member during the Class Period and the
7 number of PAGA Workweeks worked for each PAGA Employee during the PAGA Period. The
8 data file was uploaded to our database and checked for duplicates and other possible discrepancies.
9 The Class List contained 135 Class Members and 93 Aggrieved Employees.

10 6. As part of the preparation for mailing, all 135 names and addresses contained in the
11 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 Settlement Class Members before mailing of the Notice Packet. The
14 NCOA contains requested change of addresses filed with the USPS. To the extent that an updated
15 address was found in the NCOA database, the updated address was used for the mailing of the
16 Notice Packet. To the extent that no updated address was found in the NCOA database, the original
17 address provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice Packet.

18 7. Of the 135 names contained in the Class List, seven (7) names did not contain
19 addresses nor social security numbers. ILYM Group processed the names against the NCOA
20 database and performed a skip trace but could not confirm valid addresses for the 7 individuals. As
21 such, the 7 individuals were not mailed notices and will not be bound by the judgment. The 7
22 individuals are: Alva Angeles, Javier Becerra, Gio Gonzalez, Maylin Hernandez, Micah Mendez,
23 Rosa Soto and Martin Garcia.

24 8. On January 22, 2026, the Notice Packet was mailed, in both English and Spanish,
25 via U.S First Class Mail, to all 128 individuals contained in the Class List. Attached hereto, as
26 **Exhibit A**, is a true and correct copy of the mailed Notice Packet.

27 ///

28 ///

1 9. As of the date of this declaration, 39 Notice Packets have been returned to our office.
2 Of the 39 returned Notice Packets, none included a forwarding address. ILYM Group performed a
3 computerized skip trace on the 39 returned Notice Packets that did not have a forwarding address,
4 in an effort to obtain an updated address for the purpose of re-mailing the Notice Packet. As a result
5 of this skip trace, 11 updated addresses were obtained and the Notice Packets were promptly re-
6 mailed to those Settlement Class Members, via U.S. First Class Mail.

7 10. As of the date of this declaration, a total of 11 Notice Packets have been re-mailed
8 as a result of ILYM Group's skip tracing efforts.

9 11. As of the date of this declaration, a total of 28 Notice Packets have been deemed
10 undeliverable as no updated addresses were found notwithstanding the skip tracing.

11 12. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any requests for
12 exclusion. The deadline to request exclusion from the Settlement was March 9, 2026.

13 13. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any objections to
14 the Settlement. The deadline to file an objection to the Settlement was March 9, 2026.

15 14. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any disputes from
16 a Settlement Class Member.

17 15. As of the date of this declaration, ILYM Group will report a total of 128
18 Participating Class Members, representing 100.00% of the 128 Settlement Class Members.

19 16. Participating Class Members will receive a proportional share of the Net Settlement
20 Fund through individual settlement payments, based on the number of workweeks worked by Class
21 Members during the Class Period. The Net Settlement Fund is the amount remaining after
22 deduction of the Court-approved payments from the Gross Settlement Amount for Class Counsel
23 Fees and Litigation Costs, the Class Representative Enhancement Award, Claims Administration
24 Fees to ILYM Group, and the PAGA allocation, e.g.,
25
26
27
28

1	Gross Settlement Amount	\$167,000.00
2	Attorney's Fees	\$55,666.67
3	Attorney's Costs/Expenses	\$21,539.90
4	Enhancement Award	\$7,500.00
5	ILYM Group Fees	\$6,850.00
6	LWDA	\$7,500.00
7	Aggrieved Employees	\$2,500.00
8	Net Settlement Fund	\$65,443.43

9 17. The total number of Workweeks worked by the Participating Class Members during
10 the class period is 7,516 and the total number of Pay Periods worked by the Aggrieved Employees
11 is 4,440. As of the date of this declaration, the Escalator Clause has not been triggered.

12 18. To determine a Participating Class Member's individual settlement award payment,
13 the distribution shall be divided among all Class Members on a pro rata basis, based on the ratio of
14 the Applicable Workweeks worked by each Class Member during the Class Period, to the total
15 number of Applicable Workweeks worked by all Class Members during the Class Period. Based
16 on these calculations, the Participating Class Members will receive an estimated average gross
17 payment of \$484.77, with the estimated highest gross payment being \$1,288.67. The PAGA
18 payment shares to the PAGA Employees will be calculated based on the Aggrieved Employee's
19 number of Workweeks worked during the PAGA Period. The distribution will be divided among
20 all Aggrieved Employees on a pro rata basis, based on the ratio of the Applicable PAGA
21 Workweeks worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period, to the total number of
22 Applicable PAGA Workweeks worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period.
23 Based on these calculations, the PAGA Employees will receive an estimated average payment of
24 \$26.88, with the estimated highest payment being \$50.68. Plaintiff will receive a gross individual
25 settlement award payment of \$496.31 and a PAGA payment of \$0.00.

26 ///

27 ////

28 ///

19. 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 \$6,850.00. 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 7th day of April 2026, at Tustin, California.

Garvin Brown

GARVIN BROWN

EXHIBIT “A”

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

Edgar Chay v. Aylaz Inc., Los Angeles County Superior Court,
Case No. 23STCV15672

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

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against Aylaz Inc. (“Aylaz”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former Aylaz employee Edgar Chay (“Plaintiff”) and seeks payment of back wages and other relief for a class of non-exempt, hourly-paid employees (“Class Members”) who worked for Defendant in California during the Class Period (June 1, 2021 to March 31, 2024); and (2) penalties under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”) for all non-exempt, hourly-paid employees who worked for Defendant in California during the PAGA Period (July 14, 2022 to March 31, 2024) (“Aggrieved Employees”).

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

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

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

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

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

- (1) **Do Nothing.** You don’t have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendant.

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

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is March 9, 2026	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by March 9, 2026	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed 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 May 13, 2026 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on May 13, 2026 . You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.

You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks Written Challenges Must be Submitted by March 9, 2026	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many workweeks you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Workweeks and number of PAGA Workweeks 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 March 9, 2026. See Section 4 of this Notice.
---	--

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former Aylaz employee. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay minimum and overtime wages, failing to provide meal periods and rest breaks, failing to pay wages due upon termination, failing to provide accurate itemized wage statements, and failing to indemnify employees for expenditures. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, *et seq.*) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Arrash T. Fattahi and Arman A. Salehi of Wilshire Law Firm, PLC ("Class Counsel.").

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

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

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

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

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

1. Defendant will Pay \$167,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, the Class Representative's Service Payment, Class Counsel's attorneys' fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the LWDA. Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fully fund the Gross Settlement within 12 months and 30 days of the Effective Date (as defined in the CLASS ACTION AND PAGA SETTLEMENT AGREEMENT). The Judgment will be final on the date the Court

enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.

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

- A. Up to \$55,666.67 (1/3 of the Gross Settlement Amount) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$30,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
- B. Up to \$7,500.00 to Plaintiff for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. The Class Representative's Service Payment will be the only money Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
- C. Up to \$6,850 to the Administrator for services administering the Settlement.
- D. Up to \$10,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Workweeks.

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

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

4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 33% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 67% to penalties and interest ("Non-Wage Portion."). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. The settlement will fund the employer payroll taxes it owed on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiff and Defendant have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments 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 Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed 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 don't cash it by the void date, your check will be transmitted to Legal Aid at Work. If the monies represented by your check is sent to Legal Aid at Work, you should consult the rules of the Legal Aid at Work for instructions on how to retrieve your money.

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than **March 9, 2026**, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by **March 9, 2026**. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

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

7. 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 enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, ILYM Group, Inc. (the "Administrator") to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.
9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Participating Class Members will be bound by the following release:

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Defendant, together with its officers, directors, employees, members, member managers, owners, and agents (the "Released Parties") from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint and ascertained in the course of the Action, including any and all claims 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) violation of California's Unfair Competition Law, California Business and Professions Code §§ 17200, *et seq.* Except as set forth in Section 5.3 of the Settlement Agreement, 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.

10. Aggrieved Employees' PAGA Release. After the Court's judgment is final, and Defendant has fully funded the Gross Settlement, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims (which occurred during the PAGA Period) against Defendant, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Aggrieved Employees' Releases for Participating and Non-Participating Class Members are as follows:

All Participating and Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties, from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint, and the PAGA Notice and ascertained in the course of the Action, including and any all claims 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; and (7) failure to indemnify employees for expenditures.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$2,500 by the total number of PAGA Workweeks worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Workweeks worked by each individual Aggrieved Employee.
3. Workweek Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Workweeks you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until **March 9, 2026** to challenge the number of Class and/or PAGA Workweeks credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of Workweeks 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 challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

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

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

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

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

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 days before the **May 13, 2026** Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses, and the amount Plaintiff are requesting as the Class Representative's Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website (www.ilymgroup.com) or the Court's website (<https://www.lacourt.ca.gov/>).

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is March 9, 2026.** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action as *Edgar Chay v. Aylaz Inc.*, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on **May 13, 2026 at 10:00 a.m.** in Department 9 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) personally. Check the Court's website for the most current information (lacourt.org).

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website (www.ilymgroup.com) beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to **ILYM Group's** website at www.ilymgroup.com. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<https://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx?casetype=civil>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 23STCV15672.

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

Class Counsel:

Arrash T. Fattahi, Esq.
Arman A. Salehi, Esq.
WILSHIRE LAW FIRM
660 S. Figueroa Street, Sky Lobby
Los Angeles, CA 90017
Telephone: (213) 784-3830
Facsimile: (213) 381-9989
afattahi@wilshirelawfirm.com
asalehi@wilshirelawfirm.com

Settlement Administrator:

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031 | Tustin, CA 92781
Telephone: (888) 250-6810
Facsimile: (888) 845-6185
Email: claims@ilymgroup.com

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 Legal Aid at Work 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 DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA APROBADO POR EL
TRIBUNAL Y FECHA DE AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL DEL
TRIBUNAL**

Edgar Chay v. Aylaz Inc., Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles,
Caso No. 23STCV15672

***El Tribunal Superior para el Estado de California autorizó este Aviso. Léa atentamente.
No es correo basura, spam, un anuncio o una solicitud de un abogado. No se le está demandando.***

Puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") contra Aylaz Inc. ("Aylaz") por presuntas infracciones salariales y horarias. La Demanda fue presentada por el ex empleado de Aylaz Edgar Chay ("Demandante") y busca el pago de salarios atrasados y otra compensación para un colectivo de empleados no exentos y pagados por hora ("Miembros del Colectivo") que trabajaron para el Demandado en California durante el Período del Colectivo (del 1 de junio de 2021 al 31 de marzo de 2024); y (2) sanciones bajo la Ley General de Fiscales Privados de California ("PAGA") para todos los empleados no exentos y pagados por hora que trabajaron para el Demandado en California durante el Período PAGA (del 14 de julio de 2022 al 31 de marzo de 2024) ("Empleados Agraviados").

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo de Demanda Colectiva que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales del Colectivo, y (2) un Acuerdo PAGA que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales PAGA y pague sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y 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 \$«Est_Individual_Class_Payment» (menos retención) y su Pago Individual PAGA se estima en \$ «Est_individual_PAGA_Payment»**. 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 «M_Class_Period_Workweeks_» semanas laborales** durante el Período del Colectivo, y **trabajó «M_PAGA_Period_Workweeks_» semanas laborales** durante el Período PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales 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 cuidadosamente y lo ha 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 ("Abogados del Colectivo"). El Tribunal también decidirá si dictar una sentencia que requiera que el Demandado realice pagos en virtud del Acuerdo y que exija a los Miembros del Colectivo y 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:

- (3) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual del Colectivo y/o un Pago Individual PAGA. Sin embargo, como Miembro Participante del Colectivo, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período del Colectivo y las reclamaciones por sanciones del Período PAGA contra el Demandado.
- (4) **Excluirse del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (excluirse) enviando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificando al Administrador por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual del Colectivo. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del 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 propuesto.

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 un Pago Individual PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede Excluirse del Acuerdo Colectivo, pero no del Acuerdo PAGA La fecha límite de exclusión es el 9 de marzo de 2026	Si no desea participar completamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse de la parte del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante del Colectivo y ya no será elegible para un Pago Individual del Colectivo. Los Miembros No Participantes del Colectivo no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la sección 6 de este Aviso. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe hacer Pagos Individuales PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos para presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).
Los Miembros Participantes del Colectivo pueden objetar el Acuerdo Colectivo pero no el Acuerdo PAGA Las Objeciones por Escrito deben enviarse antes del 9 de marzo de 2026	Todos los Miembros del Colectivo que no opten por excluirse ("Miembros Participantes del Colectivo") pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Colectivo y al Demandante que interpusieron 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 a los Abogados del Colectivo y al Demandante 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 13 de mayo de 2026	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada el 13 de mayo 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 Las Disputas por Escrito deben enviarse antes del 9 de marzo de 2026	El monto de su Pago Individual del Colectivo y Pago PAGA (si corresponde) dependen de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período del Colectivo y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período del Colectivo y el número de Períodos de Pago del Período PAGA que trabajó de acuerdo con los registros del Demandado se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con cualquiera de estos números, debe disputarlos antes del 9 de marzo de 2026 . Consulte la Sección 4 de este Aviso.

12. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

El demandante es un ex empleado de Aylaz. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios mínimos y las horas extras, no proporcionar períodos de comida y descansos, no pagar los salarios adeudados al momento del despido, no proporcionar declaraciones de salarios detalladas y precisas y no indemnizar a los empleados por los gastos. Sobre la base de las mismas reclamaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación por sanciones civiles en virtud de la Ley General de Fiscales Privados de California (Código Laboral §§ 2698, *et seq.*) ("PAGA"). El Demandante está representado por abogados en la Demanda: Arrash T. Fattahi y Arman A. Salehi de Wilshire Law Firm, PLC ("Abogados del Colectivo").

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 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 (resolver el caso) en lugar de continuar el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("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 propuesto que está sujeto a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto 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 reclamación.

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 y Empleados Agraviados. 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?

1. El Demandado pagará \$167,000.00 como Importe Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). El Demandado ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales del Colectivo, los Pagos Individuales PAGA, los Pagos de Servicios del Representante del Colectivo, los honorarios y gastos de abogados del Abogado del Colectivo, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la LWDA. Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, el Demandado financiará completamente el Acuerdo Bruto dentro de los 12 meses y 30 días posteriores a la Fecha de Entrada en Vigencia (como se define en la DEMANDA COLECTIVA Y EL ACUERDO DE CONCILIACIÓN PAGA). La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte la Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes del Colectivo se oponen al Acuerdo propuesto o se apela la Sentencia.

2. Deducciones aprobadas por el Tribunal sobre el Acuerdo Bruto. 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 decididas por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:

- E. Hasta \$55,666.67 (1/3 del Monto Bruto del Acuerdo) a los Abogados del Colectivo por los honorarios de los abogados y hasta \$ 30,000 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Colectivo han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin pago.
- F. Hasta \$7,500.00 al Demandante por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados del Colectivo y representar al Colectivo. El Pago de Servicio al Representante del Colectivo será el único dinero que el Demandante recibirá aparte de los Pagos Individuales del Colectivo de los Demandantes y cualquier Pago Individual PAGA.
- G. Hasta \$6,850 al Administrador por los servicios de administrar el Acuerdo.
- H. Hasta \$ 10,000.00 por Sanciones PAGA, asignadas al 75% del Pago PAGA LWDA y al 25% en Pagos Individuales PAGA a los Empleados Agravados en función de sus Semanas Laborales PAGA.

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

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

4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros del Colectivo El Demandante y Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 33% de cada Pago Individual del Colectivo como salarios sujetos a impuestos ("Porción Salarial") y el 67% como sanciones e intereses ("Porción No Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. El acuerdo financiará los impuestos sobre la nómina del empleador que adeuda sobre la porción salarial.

Los Pagos Individuales PAGA se cuentan como sanciones en lugar de salarios para fines fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales PAGA y las Partes 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 ningún consejo sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las sanciones y los intereses sobre los impuestos atrasados) sobre los Pagos recibidos del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

11. 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 de vencimiento del cheque (la fecha de caducidad). Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque se transmitirá a Legal Aid at Work. Si el dinero representado por su cheque se envía a Legal Aid at Work, debe consultar las reglas de Legal Aid at Work para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.
12. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Exclusiones). Se le tratará como un Miembro Participante del Colectivo, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito que desea optar por excluirse a más tardar el 7 de marzo de 2026. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes del **9 de marzo de 2026**. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Colectivo o su representante que establezca el nombre, la dirección actual, el número de teléfono del Miembro del Colectivo y una declaración simple eligiendo ser excluido del Acuerdo. Los Miembros Excluidos del Colectivo (es decir, los Miembros No Participantes del Colectivo) no recibirán Pagos Individuales del Colectivo, pero conservarán sus derechos de presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra el Demandado.

No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. Los Miembros del Colectivo que se excluyen del Acuerdo Colectivo (Miembros No Participantes del Colectivo) siguen siendo elegibles para Pagos Individuales PAGA y están obligados a renunciar a su derecho a hacer valer las reclamaciones PAGA contra el Demandado en base a los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda.
13. El Acuerdo Propuesto será nulo si el Tribunal niega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a emitir una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una 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 del Colectivo no liberarán ninguna reclamación contra el Demandado.
14. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, ILYM Group, Inc. (el "Administrador") para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Colectivo. El Administrador también decidirá sobre las Disputas de los Miembros del Colectivo sobre las Semanas Laborales, enviará y reenviará cheques y 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.
15. Liberación de los Miembros Participantes del Colectivo. Después de que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado completamente el Acuerdo Bruto, los Miembros Participantes del Colectivo tendrán prohibido legalmente hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el

Demandado o entidades relacionadas por salarios con base en los hechos del Periodo del Colectivo y las sanciones PAGA basadas en los hechos del Periodo PAGA, tal y como se alegan en la Demanda y se resuelven mediante este Acuerdo.

Los Miembros Participantes del Colectivo estarán obligados por las siguientes liberaciones:

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 al Demandado, junto con sus funcionarios, directores, empleados, miembros, gerentes miembros, propietarios y agentes (las "Partes Liberadas") de todas las reclamaciones que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, en base a los hechos del Período del Colectivo establecidos en la Demanda Operativa y determinados en el curso de la Demanda, incluidas todas y cada una de las reclamaciones por: (1) falta de pago de salarios mínimos y de tiempo recto; (2) falta de pago de salarios por horas extras; (3) falta al proporcionar períodos para comer; (4) falta de autorización y permiso de períodos de descanso; (5) falta de pago oportuno de los salarios finales al momento de la terminación; (6) falta al proporcionar declaraciones de salarios detalladas precisas; (7) falta de indemnización a los empleados por los gastos; y (8) violación de la Ley de Competencia Desleal de California, Código de Negocios y Profesiones de California §§ 17200, *et seq.* Excepto como se establece en la Sección 5.3 de este Acuerdo de Conciliación, 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.

16. Liberación PAGA de los Empleados Agraviados. Después de que el fallo del Tribunal sea definitivo y el Demandado haya financiado completamente el Acuerdo Bruto, se prohibirá a todos los Empleados Agraviados presentar reclamaciones PAGA (que ocurrieron durante el Período PAGA) contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes del Colectivo y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando o participar en ninguna otra reclamación PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas con base en los hechos del Período PAGA alegados en las Acciones y resueltos por este Acuerdo.

Las Liberaciones de los Empleados Agraviados para los Miembros Participantes y No Participantes del Colectivo son las siguientes:

Se considera que todos los Miembros Participantes y No Participantes del Colectivo que sean Empleados Agraviados liberan, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, las Partes Liberadas, de todas las reclamaciones por sanciones PAGA que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, en base a los hechos del Período PAGA establecidos en la Demanda Operativa, y el Aviso PAGA y determinados en el curso de la Demanda, incluyendo y todas las reclamaciones por (1) falta de pago de salarios mínimos y de tiempo recto; (2) falta de pago de salarios por horas extras; (3) falta al proporcionar períodos de comida; (4) falta de autorización y permiso de períodos de descanso; (5) falta de pago oportuno de los salarios finales al momento de la terminación; (6) falta al proporcionar estados de salarios detallados precisos; y (7) falta de indemnización a los empleados por los gastos.

15. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

4. Pagos Individuales del Colectivo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Colectivo (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo por la cantidad total de Semanas Laborales del Período del Colectivo trabajadas por los Miembros Participantes del Colectivo, y (b) multiplicando el resultado por la cantidad de Semanas Laborales del Período del Colectivo trabajadas por cada Miembro Participante del Colectivo.
5. Pagos Individuales PAGA. El Administrador calculará los Pagos individuales PAGA al (a) dividir \$2,500 por el número total de Semanas Laborales PAGA trabajadas por todos los Empleados Agraviados y (b) al multiplicar el resultado por el número de Semanas Laborales PAGA trabajadas por cada Empleado Agraviado individual.
6. Disputa de la Semana Laboral. 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. Tiene hasta el **9 de marzo de 2026** para disputar el número de semanas laborales del Colectivo y/o PAGA que se le acreditan. Puede presentar su disputa firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su disputa enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de las Semanas Laborales del Demandado basado en los registros del Demandado como preciso a menos que envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las disputas de las Semanas Laborales 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 los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador es final. No puede apelar ni disputar su decisión final.

16. ¿CÓMO ME PAGARÁN?

3. Miembros Participantes del Colectivo. El Administrador enviará, por correo de los Estados Unidos, un solo cheque a cada Miembro Participante del Colectivo (es decir, a cada Miembro del Colectivo que no opte por excluirse), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual del Colectivo y el Pago Individual PAGA.
4. Miembros No Participantes del Colectivo. El Administrador enviará, por correo de los Estados Unidos, un solo cheque individual de pago PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por excluirse del Acuerdo del Colectivo (es decir, a cada Miembro No Participante del Colectivo).

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?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en base a cualquier escrito

que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identifique la Demanda como *Edgar Chay v. Aylaz Inc.*, e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para fines de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. **Su solicitud de exclusión se debe enviar al Administrador antes del 9 de marzo de 2026, o no será válida.** La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

18. ¿CÓMO OBJETO EL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Colectivo tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si objetar, es posible que desee ver lo que el Demandante y el Demandado le piden al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Final del **13 de mayo de 2026**, el Abogado del Colectivo y/o el Demandante presentarán en el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, la cantidad que el Abogado del Colectivo solicita por los honorarios de los abogados y los gastos de litigio, y la cantidad que el Demandante solicita como Asignación de Servicio del Representante del Colectivo. Previa solicitud razonable, los Abogados del Colectivo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno para usted. También puede verlos en el sitio web del Administrador (**www.ilymgroup.com**) o en el sitio web del Tribunal (**<https://www.lacourt.ca.gov/>**).

Un Miembro Participante del Colectivo que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y la Adjudicación de Servicio puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas por el Abogado del Colectivo o el Demandante son demasiado altas o demasiado bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 9 de marzo de 2026.** Asegúrese de informarle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como *Edgar Chay v. Aylaz Inc.*, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

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) deben estar listos para decirle al Tribunal a qué objeta, por qué objeta y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Puede, pero no tiene que, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el **13 de mayo de 2026** a las **10:00 a.m.** en el Departamento 9 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si concederá la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados del Colectivo, el Demandante y el Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, los Abogados del Colectivo y los Abogados de los Demandados a comentar antes de tomar una decisión. Puede asistir personalmente (o contratar a un abogado para que asista). Visite el sitio web del Tribunal para obtener la información actualizada (lacourt.org).

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar el sitio web del Administrador (**www.ilymgroup.com**) de antemano o comunicarse con los Abogados del Colectivo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

20. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

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 Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es ir al sitio web de **ILYM Group** en **www.ilymgroup.com**. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Colectivo o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior en (<https://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx?casetype=civil>) e ingrese el Número de Caso para la Demanda, Caso No. 23STCV15672.

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

Abogados del Colectivo:

Arrash T. Fattahi, Abg.
Arman A. Salehi, Abg.
WILSHIRE LAW FIRM
660 S. Figueroa Street, Sky Lobby
Los Ángeles, CA, 90017
Teléfono: (213) 784-3830
Fax: (213) 381-9989
afattahi@wilshirelawfirm.com
asalehi@wilshirelawfirm.com

Administrador del Acuerdo:

ILYM Group, Inc.
Apartado Postal 2031 | Tustin, CA 92781
Teléfono: (888) 250-6810
Fax: (888) 845-6185
Correo electrónico:
claims@ilymgroup.com

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 solicite un reemplazo antes de la fecha de vencimiento que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya es nulo, debe consultar a Legal Aid at Work para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

22. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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

Edgar Chay v. Aylaz Inc

c/o ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

«ILYM_ID QR Code»

ILYM ID: «ilym_id» «PC»

«first_name» «last_name»

«Address_1»

«City», «state» «Zip_Code»