

LIDMAN LAW, APC

Scott M. Lidman (SBN 199433)

slidman@lidmanlaw.com

Milan Moore (SBN 308095)

mmoore@lidmanlaw.com

Tiara Gose-Hardy (SBN 323823)

tgose@lidmanlaw.com

2155 Campus Drive, Suite 150

El Segundo, California 90245

Tel: (424) 322-4772

Fax: (424) 322-4775

Attorneys for Plaintiff

BLANCA E. BELLOSO

HAINES LAW GROUP, APC

Paul K. Haines (SBN 248226)

phaines@haineslawgroup.com

2155 Campus Drive, Suite 180

El Segundo, California 90245

Tel: (424) 292-2350

Fax: (424) 292-2355

Attorneys for Plaintiff

BLANCA E. BELLOSO

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

FOR THE COUNTY OF ORANGE

BLANCA E. BELLOSO, as an individual and
on behalf of all others similarly situated,

Plaintiff,

vs.

HYATT CORPORATION d.b.a. HYATT
REGENCY HUNTINGTON BEACH, a
Delaware corporation; and DOES 1 through
100,

Defendants.

Case No. 30-2023-01355826-CU-OE-CXC

*[Assigned for all purposes to the Hon. David
A. Hoffer, Dept. CX103]*

**DECLARATION OF LLUVIA ISLAS
ON BEHALF OF PHOENIX
SETTLEMENT ADMINISTRATORS
REGARDING NOTICE AND
SETTLEMENT ADMINISTRATION**

Date: January 26, 2026

Time: 1:30 p.m.

Dept.: CX103

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8

1. I am a Case Manager at Phoenix Settlement Administrators (“Phoenix”), the Court-appointed Class Action Settlement Administrator for *Blanca E. Belloso v. Hyatt Corporation d/b/a Hyatt Regency Huntington Beach* (the “Action”). I have personal knowledge of the facts stated herein and, if called upon to testify, I could and would testify competently to such facts.

3. On October 6, 2025, Phoenix received a data file from Defense Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, and workweeks for each Class Member (“Class Data”) during the Class Period. The final mailing list contained four hundred

1 fifty-four (454) individuals identified as Class Members and seven hundred fifty-four (754)
2 individuals identified as Aggrieved Employees.

3 4. On October 8, 2025, Phoenix conducted a National Change of Address (“NCOA”)
4 search in an attempt to update the Class Data of addresses as accurately as possible. A search of this
5 database provides updated addresses for any individual who has moved in the previous four (4)
6 years and notified the U.S. Postal Service of their change of address.

7 5. On October 20, 2025, Phoenix mailed the Class Notice via U.S. first class mail, in
8 English and Spanish, to all four hundred fifty-four (454) Class Members and seven hundred fifty-
9 four (754) Aggrieved Employees on the Class Data. A true and correct copy of the mailed Class
10 Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

11 6. As of the date of this declaration, zero (0) Class Notices have been returned to
12 Phoenix.

13 7. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Requests for
14 Exclusion from Class Members. The deadline to request exclusion from the Class Settlement was
15 December 4, 2025.

16 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of Objection
17 from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement was December 4, 2025.

18 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received two (2) Workweek Disputes
19 from Class Members. Both individuals were disputing their “0” workweeks awarded. Defense
20 Counsel confirmed that they both are subject to arbitration agreements and thus do not fall within
21 the Class definition. The deadline for submitting disputes was December 4, 2025.

22 10. There are four hundred fifty-four (454) Class Members who did not submit timely
23 and valid Requests for Exclusion and are therefore deemed Participating Class Members,
24 representing 100% of the Class. Settlement Class Members have worked a collective total of fifteen
25 thousand seven hundred sixty-nine (15,769) Workweeks during the Class Period. Each Workweek
26 is valued at approximately \$1.90.

1 11. The Escalator Clause of the Settlement Agreement indicates if the actual Workweek
2 exceeds 10% or seventeen thousand three hundred forty-seven (17,347), the Gross Settlement
3 Amount shall be increased pro-rata for everyone over such cap. The total number of Workweeks
4 was fifteen thousand seven hundred sixty-nine (15,769). Since the total number of Workweeks does
5 not exceed 17,347, the Escalator Clause was not triggered.

6 12. The Net Settlement Amount of \$30,000.00 available to pay Participating Settlement
7 Class Members was determined by subtracting the requested Class Counsel Fee Payment
8 (\$55,000.00), and Class Counsel Litigation Expenses Payment (\$40,000.00), requested Class
9 Representative Service Payment to Plaintiff Belloso (\$10,000.00), the PAGA Penalties
10 (\$20,000.00), and the requested Administration Expenses Payment (\$10,000.00) from the Gross
11 Settlement Amount (\$165,000.00).

12 13. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual Class
13 Payment to be paid is approximately \$361.47, the lowest Individual Class Payment to be paid is
14 approximately \$1.90, while the average Individual Class Payment to be paid is approximately
15 \$66.08. Settlement Class Members will be issued payment of their Individual Class Payments
16 subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with respect to the wages
17 portion of the Individual Class Payment.

18 14. Additionally, \$20,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated toward
19 penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Penalties"), of which 75%, or
20 \$15,000.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and 25%,
21 or \$5,000.00, of which shall be paid to all current and former hourly non-exempt individuals who
22 are or were employed by Defendant during the PAGA Period. There are seven hundred fifty-four
23 (754) Aggrieved Employees who worked a total of twenty-eight thousand and six (28,006)
24 workweeks during the PAGA Period. The highest Individual PAGA Payment to be paid is
25 approximately \$10.71, and the average Individual PAGA Payment to be paid is approximately
26 \$6.63.

15. Pursuant to the Settlement, Defendant has agreed to fund the employer-side taxes due separately and apart from the Gross Settlement Amount.

16. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$10,000.00. This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as **Exhibit B**.

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

Executed this 19th day of December 2025, at Orange, California.

Lluvia Islas

LLUVIA ISLAS

Exhibit A

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

Blanca E. Belloso v. Hyatt Corporation d/b/a Hyatt Regency Huntington Beach
Orange County Superior Court Case No. 30-2023-01355826-CU-OE-CXC

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.

If you worked for Hyatt Corporation at the Hyatt Regency Huntington Beach hotel in California as a non-exempt, hourly employee between October 11, 2019 through January 15, 2025, then you may get money from a class action and PAGA 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 December 4, 2025	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 Written Objections Must be Submitted by December 4, 2025	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 January 26, 2026, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on January 26, 2026, at 1:30 p.m. You don't have to attend but you do have the right to appear 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/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by December 4, 2025	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, how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the second page of this Notice. If you disagree with either of these numbers or disagree with the amount of any prior payment received (if applicable) you must challenge it by December 4, 2025 . See Section 4 of this Notice.

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit ("Action") against Defendant Hyatt Corporation, doing business as Hyatt Regency Huntington Beach ("Defendant" is used herein as a placeholder), for alleged wage and hour violations. The Action was filed by an individual who worked for Defendant as a non-exempt, hourly employee, Blanca E. Belloso ("Plaintiff"), and seeks payment of (1) unpaid minimum wages, unpaid overtime wages, unpaid meal and rest period premiums, wage statement penalties, waiting time penalties, reimbursement for necessary business expenditures, unpaid sick pay wages, and restitution under California Business and Professions Code section 17200 for a class of individuals classified as non-exempt employees ("Class Members") who worked for Defendant at the Hyatt Regency Huntington Beach hotel during the period of time starting on October 11, 2019 and ending on January 15, 2025 ("Class Period"); and also seeks (2) civil penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all individuals classified as non-exempt employees ("Aggrieved Employees") who worked for Defendant during the period of time starting on October 15, 2022 and ending on January 15, 2025 ("PAGA Period").

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 «ESA_Before_Paga» (less tax withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be «PAGA_Amount».** 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 did not work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant's records showing that **you worked «Total_Weeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Pay_Periods» pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks and/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 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 do not 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.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is an individual who worked for Defendant as a non-exempt, hourly employee. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, failing to pay minimum wages, failing to provide meal and rest periods, failing to provide accurate wage statements, failing to pay all wages owed upon termination, failing to reimburse all necessary business expenditures, and failure to pay sick pay wages at the correct rate of pay. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for restitution under California Business and Professions Code section 17200 and 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: Scott M. Lidman, Milan Moore, and Tiara Gose-Hardy of Lidman Law, APC, and Paul Haines of Haines Law Group, APC ("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 \$165,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement).** Defendant promises to pay a total of One Hundred Sixty-Five Thousand Dollars and Zero Cents (\$165,000.00). Defendant has agreed to deposit the money that is part of 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, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA").

The Gross Settlement Amount is estimated to be fully funded on February 2026. Checks are estimated to be disbursed on March 2026.

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 \$55,000.00 (1/3rd of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$40,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$10,000.00 to Plaintiff as Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. Class Representative Service Payments will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$10,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$20,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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. The calculation is explained more fully below in Section 4.
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 interest and penalties ("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 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 automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name. If the money represented by your check is sent to the State Controller's Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund 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 **December 4, 2025**, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the Response Deadline. 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 to 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. That is, Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant that have not already been released by a prior release agreement, if applicable.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Phoenix Class Action Administration Solutions (the "Administrator") to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion. 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.

9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, 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 each of their respective executors, administrators, representatives, agents, heirs, successors, assigns, trustees, spouses, or guardians, release Defendant and any respective parent, subsidiaries, affiliates, successors and related entities, including but not limited to Hyatt Hotels Corporation and Select Hotels Group, L.L.C., any employee benefit plans sponsored or administered by the Company or such related entities, and any and all of its and their respective past or present officers, directors, partners, members, insurers, agents, assigns, attorneys, employees, trustees, administrators, fiduciaries, and any other persons acting by, through, under or in concert with any of them ("Released Parties") from any and all claims, rights, demands, charges, complaints, causes of action, obligations, or liability of any and every kind that were pled or reasonably could have been pled based on the factual allegations contained in the Operative Complaint which occurred during the Class Period. This includes claims for (1) Minimum Wage Violations (Labor Code §§ 1182.12, 1194, 1194.2, 1197); (2) Failure to Pay All Overtime Wages Owed (Labor Code §§ 204, 510, 558, 1194, 1198); (3) Meal Period Violations (Labor Code §§ 226.7, 512, 558); (4) Rest Period Violations (Labor Code §§ 226.7, 516, 558); (5) Wage Statement Penalties (Labor Code § 226 *et seq.*); (6) Waiting Time Penalties (Labor Code §§ 201-203); (7) Failure to Reimburse for All Necessary Business Expenditures (Labor Code § 2802); (8) Failure to Pay Sick Pay Wages at the Correct Rate of Pay (Labor Code § 246); (9) Unfair Competition (Bus & Prof Code § 17200 *et seq.*); and (10) claims that were asserted or could have been asserted based on the facts alleged in the operative complaint, including alleged violations of the California Industrial Welfare Commission Wage Order No. 5-2001 ("Released Class Claims").

10. Aggrieved Employees' PAGA Release. After the Court's judgment is final, and Defendant has paid the Gross Settlement and separately paid the employer-side payroll taxes, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims 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 are as follows:

All Aggrieved Employees and the LWDA are deemed to release, on behalf of themselves and their respective executors, administrators, representatives, agents, heirs, successors, assigns, trustees, spouses, or guardians, the Released Parties from all claims for PAGA penalties that were alleged based on the facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice, which occurred during the PAGA Period. This includes claims for PAGA penalties based on underlying claims for (1) Minimum Wage Violations (Labor Code §§ 1182.12, 1194, 1194.2, 1197); (2) Failure to Pay All Overtime Wages Owed (Labor Code §§ 204, 510, 558, 1194, 1198); (3) Meal Period Violations (Labor Code §§ 226.7, 512, 558); (4) Rest Period Violations (Labor Code §§ 226.7, 516, 558); (5) Wage Statement Penalties (Labor Code § 226 *et seq.*); (6) Waiting Time Penalties (Labor Code §§ 201-203); (7) Failure to Reimburse for All Necessary Business Expenditures (Labor Code § 2802); (8) Failure to Pay Sick Pay Wages at the Correct Rate of Pay (Labor Code § 246); (9) Failure to Timely Pay Wages During Employment (Labor Code §§ 204, 210); (10) Failure to Maintain Accurate Records (Labor Code § 1174); and (11) all claims that were asserted or could have been asserted based on the facts in the PAGA Notice to the LWDA ("Released PAGA Claims").

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments as follows: The Net Settlement Amount shall be calculated 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 workweeks.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing the amount of the Aggrieved Employees' 25 percent share of PAGA Penalties (\$5,000) by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period and (b) multiplying the result by each Aggrieved Employee's PAGA Pay Periods.
3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until **December 4, 2025**, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, e-mail or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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. Aggrieved Employees. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee even if the Aggrieved Employee opts out of the Class Settlement.

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?

If you wish to opt-out of the class settlement, complete the Request for Exclusion Form. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as "Blanca E. Belloso v. Hyatt Corporation", 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 December 4, 2025, 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. If you wish to object to the Settlement, you may complete the Objection Form or appear at the Final Approval Hearing.

Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 Court days before the **January 26, 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, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Class Representative Service Payments stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Payment. 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 [bellosos-v-hyatt.phoenixcases.com](https://civilwebshopping.occourts.org/Login.do) or the Court's website <https://civilwebshopping.occourts.org/Login.do>.

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 Class Representative Service Payment 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 December 4, 2025.** 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 Blanca E. Belloso v. Hyatt Corporation 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 by attending the Final Approval Hearing. You 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 **January 26, 2026, at 1:30 p.m.**, in Department CX103 of the Orange County Superior Court, located at 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, CA 92701. 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) either personally or virtually via online conference (<https://www.occourts.org/civil-remote-hearings>). Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website bellosos-v-hyatt.phoenixcases.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 Phoenix Settlement Administrators' website at bellosos-v-hyatt.phoenixcases.com. You can also telephone or send an e-mail to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 30-2023-01355826-CU-OE-CXC. You can also make an appointment to personally review court documents in the courthouse at the Civil Complex Center by calling (657) 622-6878.

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

Class Counsel:

Scott M. Lidman
Milan Moore
Tiara Gose-Hardy
Lidman Law, APC
2155 Campus Drive, Suite 150
El Segundo, California 90245
Telephone: (424) 322-4772
Facsimile: (424) 322-4775
Email: slidman@lidmanlaw.com
mmoore@lidmanlaw.com
tgose@lidmanlaw.com

Paul K. Haines
Haines Law Group, APC
phaines@haineslawgroup.com
2155 Campus Drive, Suite 180
El Segundo, California 90245
Telephone: (424) 292-2350
Facsimile: (424) 292-2355
Email: phaines@haineslawgroup.com

Settlement Administrator:

Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208
Orange, CA 92863
Telephone: (800) 523-5773
Facsimile: (949) 209-2503
Email: info@phoenixclassaction.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 the 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.

WORKWEEK DISPUTE & CHANGE OF ADDRESS FORM***BELLOSO V. HYATT CORPORATION D/B/A HYATT REGENCY HUNTINGTON BEACH***

Orange County Superior Court, Case No. 30-2023-01355826-CU-OE-CXC

You do NOT have to mail this Allocation Form to get your Individual Settlement Payment

Please complete, sign, date and return this form to Settlement Administrator, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863 **ONLY IF** (1) your personal contact information has changed, and/or (2) you wish to dispute any of the items listed in Section (III), below. It is your responsibility to keep a current address on file with the Settlement Administrator.

(I) Please type or print your name:

 (First, Middle, Last)
(II) Please type or print the following identifying information if your contact information has changed:

 Former Names (if any)

 New Street Address

 City

 State

 Zip Code
(III) Information Used to Calculate Your Individual Settlement Payment and Aggrieved Employee Payment:

According to Hyatt Corporation's/Hyatt Regency Huntington Beach's records ("Defendant"):

You were employed by Defendant and worked a total of «Total_Weeks» workweeks during the time period between October 11, 2019, and January 15, 2025.

You were employed by Defendant and worked a total of «PAGA_Pay_Periods» pay periods during the time period between October 15, 2022, and January 15, 2025.

Based on the above, your Individual Settlement Payment is estimated to be «ESA_Before_Paga» and Individual PAGA Payment is estimated to be «PAGA_Amount».

(IV) If you disagree with items in Section (III) above, please explain why in the space provided below and include copies of any supporting evidence or documentation with this form:

If you dispute the above information from Defendant's records, Defendant's records will control unless you are able to provide documentation that establishes that Defendant's records are mistaken. If there is a dispute about whether Defendant's information or yours is accurate, and the dispute cannot be resolved informally, the dispute will be resolved by the Parties and the Settlement Administrator as described in the "Court Approved Notice Of Class Action Settlement And Hearing Date For Final Court Approval" that accompanies this Form. The Settlement Administrator will render all final decisions on disputes.

ANY DISPUTES, ALONG WITH ANY SUPPORTING DOCUMENTATION, MUST BE POSTMARKED NO LATER THAN DECEMBER 4, 2025

Orange County Superior Court, Case No. 30-2023-01355826-CU-OE-CXC

By signing and returning this form, I represent that it is my desire to exclude myself from participating in the Settlement of the Class Action entitled ***Belloso v. Hyatt Corporation d/b/a Hyatt Regency Huntington Beach***, Orange County Superior Court Case No. 30-2023-01355826-CU-OE-CXC, and that I received notice of the Settlement. I understand by excluding myself, I will receive an Aggrieved Employee Payment if I worked during the PAGA Period, but I will not receive any other money from the settlement reached in this matter.

Name (Please Print): _____

(First) (Middle) (Last)

Address: _____
(Street)

(City) (State) (Zip)

Last 4 Digits of Social Security Number: Telephone No.:

Dated: _____ Signature: _____

TO BE VALID, THIS FORM MUST BE POST-MARKED NO LATER THAN DECEMBER 4, 2025, AND MAILED TO THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR AT:

Belloso v. Hyatt Corporation d/b/a Hyatt Regency Huntington Beach

Administrator Name

c/o

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

Blanca E. Belloso contra Hyatt Corporation, que opera bajo el nombre comercial Hyatt Regency Huntington Beach
Tribunal Superior del Condado de Orange, caso n.º 30-2023-01355826-CU-OE-CXC

El Tribunal Superior del Estado de California ha autorizado esta notificación. ¡Léala atentamente!
No se trata de correo basura, spam, publicidad ni solicitud de un abogado. No se le está Demandando.

Si trabajó para Hyatt Corporation en el hotel Hyatt Regency Huntington Beach de California como empleado por horas no exento entre el 11 de octubre de 2019 y el 15 de enero de 2025, puede obtener dinero de una Demanda colectiva y un Acuerdo PAGA.

RESUMEN DE SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un miembro participante de la Demanda colectiva, con derecho a un pago individual de la Demanda colectiva y a un pago PAGA Individual (si lo hubiera). A cambio, renunciará a su derecho a reclamar al Demandado las reclamaciones salariales cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Exoneradas).
Puede excluirse del Acuerdo colectivo, pero no del Acuerdo PAGA La fecha límite para excluirse es el 4 de diciembre de 2025	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo Colectivo propuesto, puede excluirse del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante de la Clase y ya no tendrá derecho a un Pago Individual de la Clase. Los Miembros No Participantes de la Clase no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo Colectivo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. No puede excluirse de la parte del Acuerdo propuesto relacionada con la Ley PAGA. El Demandado debe pagar los pagos PAGA individuales a todos los empleados agraviados y estos deben renunciar a sus derechos a reclamar las reclamaciones exoneradas (definidas a continuación).
Los Miembros Participantes de la Clase pueden oponerse al Acuerdo Colectivo Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 4 de diciembre de 2025	Todos los miembros de la Clase que no se excluyan (“miembros participantes de la Clase”) pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del tribunal sobre la aprobación definitiva del Acuerdo incluirá una determinación de la cantidad que se pagará al abogado de la Clase y a la Demandante que interpusieron la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago al abogado de la Clase o a la Demandante, pero cada dólar pagado al abogado de la Clase y a la Demandante reduce la cantidad total pagada a los miembros participantes de la Clase. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por los abogados de la Clase o la Demandante si considera que no son razonables. Consulte la sección 7 de este aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Definitiva del 26 de enero de 2026	La Audiencia de Aprobación Definitiva del tribunal está prevista para el 26 de enero de 2026, a las 1:30 p.m. No es necesario que asista, pero tiene derecho a comparecer en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del tribunal. Los Miembros Participantes de la Clase pueden oponerse verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Definitiva. Consulte la sección 8 de este aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas Laborales/periodos de pago Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 4 de diciembre de 2025	El importe de su Pago Individual de la Clase y del pago PAGA (si lo hubiera) depende del número de semanas laborales en las que haya trabajado al menos un día durante el periodo de la Clase y del número de periodos de pago en los que haya trabajado al menos un día durante el periodo PAGA, respectivamente. El número de semanas laborales del período de la Clase y el número de períodos de pago del período PAGA que trabajó según los registros del Demandado se indican en la segunda página de este aviso. Si no está de Acuerdo con cualquiera de estos números o con el importe de cualquier pago anterior recibido (si procede), debe impugnarlo antes del 4 de diciembre de 2025 . Consulte la sección 4 de este aviso.

Es posible que tenga derecho a recibir dinero de una Demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra el Demandado Hyatt Corporation, que opera bajo el nombre de Hyatt Regency Huntington Beach (“Demandado” se utiliza aquí como marcador de posición), por presuntas infracciones salariales y horarias. La Demanda fue presentada por una persona que trabajaba para el Demandado como empleada por horas no exenta, Blanca E. Belloso (“Demandante”), y solicita el pago de (1) salarios mínimos impagados, salarios por horas extras impagadas, primas por comidas y períodos de descanso impagadas, sanciones por declaraciones salariales, sanciones por tiempo de espera, reembolso de gastos comerciales necesarios, salarios por enfermedad no pagados y la restitución, en virtud de la sección del Código de Negocios y Profesiones de California, para una Clase de personas clasificadas como empleados no exentos (“miembros de la Clase”) que trabajaron para el Demandado en el hotel Hyatt Regency Huntington Beach durante el periodo comprendido entre el 11 de octubre de 2019 y el 15 de enero de 2025 (“periodo de la Clase”); y también solicita (2) sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA”) para todas las

personas clasificadas como empleados no exentos (“empleados agraviados”) que trabajaron para el Demandado durante el período comprendido entre el 15 de octubre de 2022 y el 15 de enero de 2025 (“período PAGA”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo colectivo que exige al Demandado financiar el Pago Individual de la Clase, y (2) un Acuerdo PAGA que exige al Demandado financiar el Pago PAGA Individual y pagar sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Según los registros del Demandado y las hipótesis actuales de las partes, **se estima que su Pago Individual de la Clase será de «ESA_Before_Paga» (menos la retención de impuestos) y que su Pago PAGA Individual será de «PAGA_Amount».** Es probable que la cantidad real que reciba sea diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago PAGA Individual, entonces, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a un Pago PAGA Individual en virtud del Acuerdo, ya que no trabajó durante el período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado, que muestran que **usted trabajó «Total_Weeks» Semanas Laborales** durante el período de la Clase y **que trabajó «PAGA_Pay_Periods» períodos de pago** durante el período PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales y/o períodos de pago durante cualquiera de los dos períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. *Consulte* la sección 4 de este aviso.

El Tribunal ya ha aprobado de forma preliminar el Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación definitiva. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no actúa. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del mismo se pagará a la Demandante y a los abogados de la Demandante (“Abogados de la Clase”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar los pagos previstos en el Acuerdo y que obligue a los Miembros de la Clase y a los Empleados Perjudicados a renunciar a sus derechos a presentar determinadas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el período de la Demanda colectiva y/o el período PAGA, tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y tener derecho a un Pago Individual de la Clase y/o un Pago PAGA Individual. Sin embargo, como miembro participante de la Clase, renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales del Período de la Clase y reclamaciones de sanciones del Período de la Ley PAGA contra el Demandado.
- (2) **Excluirse del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (optar por no participar) presentando una Solicitud de Exclusión por escrito o notificándolo por escrito al Administrador. Si se excluye del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de la Clase. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período de la Demanda colectiva contra el Demandado y, si es un Empleado perjudicado, seguirá teniendo derecho a un Pago PAGA Individual. No puede excluirse de la parte de la Ley PAGA del Acuerdo propuesto.

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

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA DEMANDA?

La Demandante es una persona que trabajó para el Demandado como empleado por horas no exento. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar las horas extras, no pagar el salario mínimo, no proporcionar períodos de comida y descanso, no proporcionar nóminas precisas, no pagar todos los salarios adeudados al término del contrato, no reembolsar todos los gastos comerciales necesarios y no pagar las bajas por enfermedad con la tarifa salarial correcta. Basándose en las mismas reclamaciones, la Demandante también ha presentado una reclamación de restitución en virtud de la sección 17200 del Código de Negocios y Profesiones de California y una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (Código Laboral §§ 2698 y siguientes) (“PAGA”). La Demandante está representada por los abogados Scott M. Lidman, Milan Moore y Tiara Gose-Hardy, de Lidman Law, APC, y Paul Haines, de Haines Law Group, APC (“abogados de la Clase”).

El Demandado niega rotundamente haber infringido ninguna ley o no haber pagado ningún salario y sostiene que ha cumplido con todas las leyes aplicables.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA SE HAYA RESUELTO?

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o la Demandante tienen razón en cuanto al fondo del asunto. Mientras tanto, la Demandante y el Demandado contrataron a un mediador neutral y con experiencia en un intento por resolver la Demanda mediante la negociación para poner fin al caso mediante un Acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. 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, la Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de conciliación que está sujeta a la aprobación definitiva del Tribunal. Ambas partes están de Acuerdo en que la propuesta de conciliación es un compromiso de las reclamaciones en litigio. Al aceptar la conciliación, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce el fondo de ninguna reclamación. La Demandante y los abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es beneficioso para usted porque consideran que: (1) el Demandado ha aceptado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de continuar

con el litigio; y (2) el Acuerdo redunda en el mejor interés de los miembros de la Clase y los empleados agraviados. El tribunal aprobó de forma preliminar el Acuerdo propuesto por considerarlo justo, razonable y adecuado, autorizó esta notificación y programó una audiencia para determinar la aprobación definitiva.

3. ¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES IMPORTANTES DEL ACUERDO PROPUESTO?

1. El Demandado pagará \$165,000.00 como importe bruto del Acuerdo (Acuerdo bruto). El Demandado se compromete a pagar un total de ciento sesenta y cinco mil dólares y cero centavos (\$165,000.00). El Demandado ha acordado depositar el dinero que forma parte del Acuerdo bruto en una cuenta controlada por el administrador del Acuerdo. El administrador utilizará el Acuerdo bruto para pagar los pagos individuales de la Clase, los pagos PAGA individuales, el pago por los servicios del representante de la Clase, los honorarios y gastos de los abogados de la Clase, los gastos del administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Se estima que el importe bruto del Acuerdo se financiará íntegramente el [insert date]. Se estima que los cheques se emitirán el [insert date].

2. Deducciones del Acuerdo bruto aprobadas por el tribunal. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, la Demandante y/o el abogado de la Clase solicitarán al tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo bruto, cuyos importes serán decididos por el tribunal en la Audiencia de Aprobación Definitiva:

- A. Hasta \$55,000.00 (1/3 del importe bruto del Acuerdo) para los abogados de la Clase en concepto de honorarios y hasta \$40,000.00 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los abogados de la Clase han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin recibir ningún pago.
- B. Hasta \$10,000.00 a la Demandante como pago por los servicios prestados como representante de la Clase por presentar la Demanda, colaborar con los Abogados de la Clase y representar a la Clase. Los pagos por los servicios prestados como representante de la Clase serán las únicas cantidades que recibirá la Demandante, aparte del Pago Individual de la Clase y cualquier Pago PAGA Individual.
- C. Hasta \$10,000.00 al administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
- D. Hasta \$20,000.00 para sanciones PAGA, asignados en un 75 % al pago PAGA de la LWDA y en un 25 % a pagos PAGA individuales a los empleados agraviados en función de sus periodos de pago PAGA.

Los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. El tribunal considerará todas las objeciones.

3. Acuerdo neto distribuido a los miembros de la Clase. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el tribunal, el administrador distribuirá el resto del Acuerdo bruto (el “Acuerdo neto”) realizando pagos individuales de la Clase a los miembros participantes de la Clase en función de sus semanas laborales del periodo de la Clase. El cálculo se explica con más detalle a continuación en la sección 4.

4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los miembros de la Clase. La Demandante y el Demandado solicitan al tribunal que apruebe una asignación del 33 % de cada Pago Individual de la Clase a los salarios impositivos (“parte salarial”) y del 67 % a los intereses y sanciones (“parte no salarial”). La parte salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina que adeuda por la parte salarial. Los pagos PAGA individuales se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos fiscales. El administrador declarará los pagos PAGA individuales y las partes no salariales del Pago Individual de la Clase en los formularios 1099 del IRS.

Aunque la Demandante y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está asesorando sobre si sus pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en concepto de impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las sanciones e intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesidad de cobrar rápidamente los cheques de pago. En el anverso de cada cheque emitido para los pagos individuales de la Clase y para el Pago PAGA Individual aparecerá la fecha de vencimiento del cheque (la fecha de caducidad). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, 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 envía al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor del Estado, debe consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.
6. Solicitudes de exclusión del Acuerdo colectivo (exclusiones voluntarias). Se le tratará como miembro participante de la Clase, participando plenamente en el Acuerdo colectivo, a menos que notifique al administrador por escrito, a más tardar el **4 de diciembre de 2025**, que desea excluirse. La forma más fácil de notificarlo al administrador es enviar una solicitud de exclusión por escrito y firmada antes de la fecha límite de respuesta. La solicitud de exclusión debe ser una carta del miembro de la Clase o de su representante en la que se indique el nombre del miembro de la Clase, su dirección actual, su número de teléfono y una simple declaración en la que se elija ser excluido del Acuerdo. Los miembros de la Clase excluidos (es decir, los miembros no participantes de la Clase) no recibirán pagos individuales de la Clase, pero conservarán sus derechos a presentar reclamaciones personales por salarios y horas contra el Demandado.

No puede excluirse de la parte del Acuerdo relativa a la Ley PAGA. Los miembros de la Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (miembros de la Clase no Participantes de la Clase) seguirán teniendo derecho a los pagos PAGA individuales y deberán renunciar a su derecho a presentar reclamaciones de la Ley PAGA contra el Demandado basadas en los hechos del período de la Ley PAGA alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo Propuesto quedará sin efecto si el Tribunal deniega la aprobación definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la aprobación definitiva del Acuerdo o se niegue a dictar sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una sentencia que sea revocada en apelación. La Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo quedará sin efecto. Es decir, el Demandado no pagará ninguna cantidad y los miembros de la Clase no renunciarán a ninguna reclamación contra el Demandado que no haya sido ya objeto de renuncia en un Acuerdo de renuncia anterior, si procede.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Phoenix Class Action Administration Solutions (el “Administrador”), para enviar esta Notificación, calcular y realizar los pagos, y tramitar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también enviará por correo y reenviará los cheques del Acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador figura en la Sección 9 de esta Notificación.
9. Exención de responsabilidad de los Miembros Participantes de la Clase. Una vez que la sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado íntegramente el Acuerdo bruto y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes de la Clase tendrán prohibido legalmente hacer valer cualquiera de las reclamaciones eximidas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá Demandar, continuar Demandando ni formar parte de ninguna otra Demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período Colectivo y sanciones PAGA basadas en los hechos del Período PAGA, tal y como se alega en la Demanda y se resuelve en este Acuerdo. Los Miembros Participantes de la Clase estarán sujetos a la siguiente exención:

Todos los miembros Participantes de la Clase, en nombre propio y en el de cada uno de sus respectivos albaceas, administradores, representantes e es, agentes, herederos, sucesores, cesionarios, fideicomisarios, cónyuges o tutores, eximen al Demandado y a cualquier empresa matriz, filial, filial, sucesora y entidad relacionada, incluyendo, entre otras, Hyatt Hotels Corporation y Select Hotels Group, L.L.C., cualquier plan de prestaciones para empleados patrocinado o administrado por la empresa o dichas entidades relacionadas, y todos y cada uno de sus respectivos directivos, consejeros, socios, miembros, aseguradoras, agentes, cesionarios, abogados, empleados, fideicomisarios, administradores, fiduciarios y cualquier otra persona que actúe por, a través de, bajo o en concierto con cualquiera de ellos (“Partes exoneradas”) de todas y cada una de las reclamaciones, derechos, Demandas, cargos, quejas, causas de acción, obligaciones o responsabilidades de cualquier tipo que se hayan alegado o que razonablemente se podrían haber alegado sobre la base de las alegaciones fácticas contenidas en la Demanda Operativa que se produjeron durante el Período de la Clase. Esto incluye reclamaciones por (1) Infracciones del salario mínimo (Código Laboral §§ 1182.12, 1194, 1194.2, 1197); (2) Incumplimiento del pago de todas las horas extras adeudadas (Código Laboral §§ 204, 510, 558, 1194, 1198); (3) Infracciones del período de comida (Código Laboral §§ 226.7, 512, 558); (4) Infracciones relacionadas con los períodos de descanso (Código Laboral, §§226.7, 516 y 558); (5) Sanciones relacionadas con las nóminas (Código Laboral, § 226 y siguientes); (6) Sanciones por tiempo de espera (Código Laboral §§ 201-203); (7) Incumplimiento del reembolso de todos los gastos comerciales necesarios (Código Laboral § 2802); (8) Incumplimiento del pago de salarios por enfermedad a la tasa salarial correcta (Código Laboral § 246); (9) Competencia desleal (Código de Negocios y Profesiones § 17200 y siguientes); y (10) reclamaciones que se hicieron valer o que podrían haberse hecho valer sobre la base de los hechos alegados en la Demanda operativa, incluidas las presuntas violaciones de la Orden Salarial n.º 5-2001 de la Comisión de Bienestar Industrial de California (“Reclamaciones de Clase liberadas”).

10. Exención de los empleados agraviados en virtud de la Ley PAGA. Una vez que la sentencia del tribunal sea definitiva y el Demandado haya pagado el importe bruto del Acuerdo y, por separado, los impuestos sobre la nómina correspondientes al empleador, todos los empleados agraviados tendrán prohibido presentar reclamaciones en virtud de la Ley PAGA contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los empleados agraviados, incluidos los que son miembros participantes de la Demanda colectiva y los que se excluyen del Acuerdo colectivo, no pueden Demandar, continuar Demandando o participar en ninguna otra reclamación PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas basada en los hechos del período PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo. Las exenciones de los empleados agraviados son las siguientes:

Se considera que todos los empleados agraviados y la LWDA eximen, en nombre propio y en el de sus respectivos albaceas, administradores, representantes, agentes, herederos, sucesores, cesionarios, fideicomisarios, cónyuges o tutores, a las partes eximidas de todas las reclamaciones por sanciones PAGA que se alegaron basándose en los hechos expuestos en la Demanda operativa y la notificación PAGA, que tuvieron lugar durante el período PAGA. Esto incluye las reclamaciones por sanciones PAGA basadas en reclamaciones subyacentes por (1) Infracciones del salario mínimo (Código Laboral §§ 1182.12, 1194, 1194.2, 1197); (2) Incumplimiento del pago de todas las horas extras adeudadas (Código Laboral §§ 204, 510, 558, 1194, 1198); (3) Infracciones del período de comida (Código Laboral §§ 226.7, 512, 558); (4) Infracciones relacionadas con los períodos de descanso (Código Laboral,

§§ 226.7, 516 y 558); (5) Sanciones relacionadas con las nóminas (Código Laboral, § 226 y siguientes); (6) Sanciones por tiempo de espera (Código Laboral §§ 201-203); (7) Incumplimiento del reembolso de todos los gastos comerciales necesarios (Código Laboral § 2802); (8) Incumplimiento del pago de salarios por enfermedad a la tasa salarial correcta (Código Laboral § 246); (9) Incumplimiento del pago puntual de los salarios durante el empleo (Código Laboral §§ 204, 210); (10) Incumplimiento de la obligación de mantener registros precisos (Código Laboral § 1174); y (11) todas las reclamaciones que se hicieron valer o que podrían haberse hecho valer basándose en los hechos expuestos en la Notificación PAGA a la LWDA (“Reclamaciones PAGA liberadas”).

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos individuales de la Clase. El administrador calculará los pagos individuales de la Clase de la siguiente manera: El importe neto del Acuerdo se calculará (a) dividiendo el importe neto del Acuerdo entre el número total de semanas laborables trabajadas por todos los miembros participantes de la Clase durante el período de la Clase y (b) multiplicando el resultado por las semanas laborables por cada miembro participante de la Clase.
2. Pagos PAGA individuales. El administrador calculará los pagos PAGA individuales (a) dividiendo el importe del 25 % de las sanciones PAGA que corresponde a los empleados agraviados (\$5,000) entre el número total de períodos de pago PAGA trabajados por todos los empleados agraviados durante el período PAGA y (b) multiplicando el resultado por los períodos de pago PAGA de cada empleado agraviado.
3. Impugnaciones de semanas laborales/períodos de pago. El número de semanas laborales de la Clase que trabajó durante el período de la Clase y el número de períodos de pago PAGA que trabajó durante el período PAGA, según constan en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este aviso. Tiene hasta el **4 de diciembre de 2025** para impugnar el número de semanas laborales y/o períodos de pago que se le han acreditado. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La sección 9 de este aviso contiene la información de contacto del administrador.

5. ¿CÓMO SE ME PAGARÁ?

1. Miembros Participantes de la Clase. El administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque a cada miembro participante de la Clase (es decir, a cada miembro de la Clase que no se haya excluido), incluidos aquellos que también reúnan los requisitos para ser considerados empleados agraviados. El único cheque combinará el pago individual de la Clase y el pago PAGA Individual.
2. Empleados agraviados. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque de Pago PAGA Individual a cada empleado agraviado, incluso si el empleado agraviado opta por excluirse del Acuerdo Colectivo.

Su cheque se enviará a la misma dirección que esta Notificación. Si cambia de dirección, asegúrese de notificarlo al Administrador lo antes posible. La sección 9 de esta Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Si desea excluirse del Acuerdo colectivo, complete el formulario de solicitud de exclusión. El administrador lo excluirá basándose en cualquier escrito en el que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como “Blanca E. Belloso contra Hyatt Corporation” e incluir 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 realiza la solicitud en su nombre, no será válida. **Debe enviar su solicitud de exclusión al Administrador antes del 4 de diciembre de 2025, o no será válida.** La sección 9 de la Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO Oponerme AL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Si desea oponerse al Acuerdo, puede completar el formulario de objeción o comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva.

Antes de decidir si se opone, es posible que desee ver lo que la Demandante y el Demandado solicitan al tribunal que apruebe. Al menos 16 días hábiles antes de la audiencia de aprobación definitiva del **26 de enero de 2026**, La Audiencia de Aprobación Definitiva, el abogado de la Clase y/o la Demandante presentarán ante el tribunal (1) una moción de aprobación definitiva que incluye, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una moción de honorarios, gastos de litigio y pagos por servicios de representación de la Clase en la que se indique (i) la cantidad que el abogado de la Clase solicita en concepto de honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que la Demandante solicita en concepto de pago por servicios de representación de la Clase. Previa solicitud razonable, el abogado de la Clase (cuya información de contacto figura en la sección 9 de este aviso) le enviará copias de estos documentos sin coste alguno para usted. También puede consultarlos en el sitio web del administrador [bellosos-v-hyatt.phoenixcases.com](https://civilwebshopping.occourts.org/Login.do) o en el sitio web del tribunal <https://civilwebshopping.occourts.org/Login.do>.

Un miembro participante de la Clase que no esté de Acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la moción de aprobación definitiva y/o la moción de honorarios, gastos de litigio y pago por servicios de representación de la Clase puede presentar una objeción, por ejemplo, alegando que el Acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas por el abogado de la Clase

o la Demandante son demasiado altas o bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al administrador es el 4 de diciembre de 2025.** Asegúrese de indicar al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como Blanca E. Belloso contra Hyatt Corporation 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 contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un miembro participante de la Clase puede objetar asistiendo a la Audiencia de Aprobación Definitiva. Debe estar preparado para decirle al tribunal a qué se opone, por qué se opone 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 Definitiva.

8. ¿PUEDO ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA?

Puede, pero no está obligado a hacerlo, asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva el **26 de enero de 2026, a la 1:30 p.m.**, en el Departamento CX103 del Tribunal Superior del Condado de Orange, ubicado en 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, CA 92701. En la audiencia, el juez decidirá si concede la aprobación definitiva del Acuerdo y qué parte del importe bruto del Acuerdo se pagará al abogado de la Clase, a la Demandante y al administrador. El tribunal solicitará comentarios a los opositores, al abogado de la Clase y al abogado defensor antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personalmente o de forma virtual a través de una conferencia en línea (<https://www.occourts.org/civil-remote-hearings>). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal reprograme la Audiencia de Aprobación Definitiva. Debe consultar el sitio web del Administrador bellosos-v-hyatt.phoenixcases.com con antelación o ponerse en contacto con el Abogado de la Clase para verificar la fecha y la hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y la Demandante se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web de Phoenix Settlement Administrators en bellosos-v-hyatt.phoenixcases.com. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico al abogado de la Clase o al administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior en (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) e introduciendo el número de caso de la Demanda, el número de caso 30-2023-01355826-CU-OE-CXC. También puede concertar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en el juzgado del Centro Civil Complex llamando al (657) 622-6878. **NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO.**

Abogado de la Clase:

Scott M. Lidman
Milan Moore
Tiara Gose-Hardy
Lidman Law, APC
2155 Campus Drive, Suite 150
El Segundo, California 90245
Teléfono: (424) 322-4772
Fax: (424) 322-4775
Correo electrónico:
slidman@lidmanlaw.com
mmoore@lidmanlaw.com
tgose@lidmanlaw.com

Paul K. Haines
Haines Law Group, APC
phaines@haineslawgroup.com
2155 Campus Drive, Suite 180
El Segundo, California 90245
Teléfono: (424) 292-2350
Fax: (424) 292-2355
Correo electrónico:
phaines@haineslawgroup.com

Administrador del Acuerdo:

Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208
Orange, CA 92863
Teléfono: (800) 523-5773
Fax: (949) 209-2503
Correo electrónico: info@phoenixclassaction.com

10. ¿QUÉ SUCEDE SI PIERDO MI CHEQUE DE ACUERDO?

Si pierde o extravía su cheque de Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre y cuando solicite un reemplazo antes de la fecha de caducidad que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya ha caducado, debe consultar al Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

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

FORMULARIO DE DISPUTA SOBRE LAS SEMANAS LABORALES Y CAMBIO DE DIRECCIÓN***BELLOSO CONTRA HYATT CORPORATION, QUE OPERA BAJO EL NOMBRE COMERCIAL DE HYATT REGENCY
HUNTINGTON BEACH***

Tribunal Superior del Condado de Orange, Caso n.º 30-2023-01355826-CU-OE-CXC

NO es necesario que envíe por correo este formulario de asignación para recibir su pago individual del Acuerdo.

Rellene, firme, feche y envíe este formulario a Administrador del Acuerdo, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863 **SOLO SI** (1) su información de contacto personal ha cambiado y/o (2) desea disputar cualquiera de los puntos enumerados en la sección (III) a continuación. Es su responsabilidad mantener una dirección actualizada en los archivos del administrador del Acuerdo.

(I) Escriba su nombre a máquina o en letra de imprenta:

 (Nombre, segundo nombre, apellido)
(II) Escriba a máquina o en letra de imprenta la siguiente información identificativa si sus datos de contacto han cambiado:

 Nombres anteriores (si los hay)

 Nueva dirección postal

 Ciudad

 Estado

 Código postal
(III) Información utilizada para calcular su pago individual del Acuerdo y el pago al empleado perjudicado:

Según los registros de Hyatt Corporation/Hyatt Regency Huntington Beach (“Demandado”):

Usted fue empleado por el Demandado y trabajó un total de «Total_Weeks» semanas laborales durante el período comprendido entre el 11 de octubre de 2019 y el 15 de enero de 2025.

Usted fue empleado por el Demandado y trabajó un total de «PAGA_Pay_Periods» períodos de pago durante el período comprendido entre el 15 de octubre de 2022 y el 15 de enero de 2025.

En base a lo anterior, se estima que su pago de Acuerdo individual es de «ESA_Before_Paga» y que su Pago PAGA Individual es de «PAGA_Amount».

(IV) Si no está de Acuerdo con alguno de los puntos de la sección (III) anterior, explique los motivos en el espacio que se proporciona a continuación e incluya copias de cualquier prueba o documentación justificativa junto con este formulario:

Si usted impugna la información anterior de los registros del Demandado, prevalecerán los registros del Demandado, a menos que pueda proporcionar documentación que demuestre que los registros de Air Industry son erróneos. Si existe una controversia sobre la exactitud de la información del Demandado o la suya, y la controversia no puede resolverse de manera informal, la controversia será resuelta por las partes y el administrador del Acuerdo, tal y como se describe en la “Notificación aprobada por el tribunal sobre el Acuerdo de Demanda colectiva y la fecha de la audiencia para la aprobación definitiva del tribunal” que acompaña a este formulario. El administrador del Acuerdo tomará todas las decisiones definitivas sobre las controversias.

**CUALQUIER DISPUTA, JUNTO CON LA DOCUMENTACIÓN DE APOYO, DEBE TENER UN SELLO POSTAL CON
FECHA NO POSTERIOR AL 4 de diciembre DE 2025.**

FORMULARIO DE SOLICITUD DE EXCLUSIÓN**BELLOSO CONTRA HYATT CORPORATION, QUE OPERA BAJO EL NOMBRE COMERCIAL DE HYATT REGENCY HUNTINGTON BEACH**

Tribunal Superior del Condado de Orange, Caso n.º 30-2023-01355826-CU-OE-CXC

ENVÍE ESTE FORMULARIO SOLO SI DESEA SER EXCLUIDO DE PARTICIPAR EN EL ACUERDO COLECTIVO

Al firmar y enviar este formulario, declaro que deseo excluirme de participar en el Acuerdo colectivo titulado *Belloso contra Hyatt Corporation d/b/a Hyatt Regency Huntington Beach*, Tribunal Superior del Condado de Orange, caso n.º 30-2023-01355826-CU-OE-CXC, y que he recibido la notificación del Acuerdo. Entiendo que, al excluirme, recibiré un pago por empleado agraviado si trabajé durante el período PAGA, pero no recibiré ningún otro dinero del Acuerdo alcanzado en este asunto.

Tenga en cuenta que cualquier persona que envíe este formulario no recibirá un pago individual del Acuerdo.

Nombre (en letra de imprenta): _____
(Nombre) (Segundo) (Apellido)

Dirección: _____
(Calle)

(Ciudad) (Estado) (Código postal)

Últimos 4 dígitos del número de la Seguridad Social: _____ Número de teléfono: _____

Fecha: _____ Firma: _____

PARA QUE SEA VÁLIDO, ESTE FORMULARIO DEBE TENER UN SELLO POSTAL CON FECHA NO POSTERIOR AL 4 de diciembre DE 2025 Y ENVIARSE POR CORREO AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO A:

Belloso contra Hyatt Corporation, que opera bajo el nombre comercial Hyatt Regency Huntington Beach

Nombre del administrador
Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208
Orange, CA 92863
Teléfono: (800) 523-5773

FORMULARIO DE OBJECCIÓN***BELLOSO CONTRA HYATT CORPORATION, QUE OPERA BAJO EL NOMBRE COMERCIAL DE HYATT REGENCY HUNTINGTON BEACH***

Tribunal Superior del Condado de Orange, Caso n.º 30-2023-01355826-CU-OE-CXC

**RELLENE ESTE FORMULARIO SOLO SI DESEA OBJETAR EL
ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA**

No es necesario que comparezca ante el tribunal para objetar el Acuerdo. Si desea presentar una objeción por escrito al Acuerdo Colectivo titulado *Belloso contra Hyatt Corporation d/b/a Hyatt Regency Huntington Beach*, debe completar todos los pasos que se enumeran a continuación en los puntos 1 a 5. Si tiene previsto comparecer ante el tribunal, marque con un círculo “sí” en la sección 3 a continuación. Puede comparecer ante el tribunal para presentar una objeción en la Audiencia de Aprobación Definitiva, independientemente de si envía este formulario o no.

1. Proporcione la siguiente información:Su nombre (en letra de imprenta): _____
(Nombre) (Segundo nombre) (Apellido)

Su dirección: _____

Últimos 4 dígitos de su número de la Seguridad Social: _____

2. Describa los motivos de su objeción al Acuerdo (adjunte documentos adicionales si necesita más espacio):_____

_____**3. ¿Tiene intención de comparecer ante el tribunal en la audiencia final de imparcialidad, prevista actualmente para el 26 de enero de 2026, a la 1:30 p. m.?**Marque con un círculo: Sí No

No es necesario que contrate a un abogado para presentar una objeción. Sin embargo, si cuenta con representación legal, indique el nombre y el número de teléfono de su abogado. _____

4. Feche y firme este formulario a continuación:

Firma: _____

5. RELLENE Y ENVÍE ESTE FORMULARIO POR CORREO AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO A LA DIRECCIÓN QUE FIGURA A CONTINUACIÓN, DE MANERA QUE EL SELLO POSTAL NO SEA POSTERIOR AL 4 de diciembre DE 2025***Belloso contra Hyatt Corporation, que opera bajo el nombre comercial Hyatt Regency Huntington Beach***

Phoenix Settlement Administrators

P.O. Box 7208

Orange, CA 92863

Teléfono: (800) 523-5773

Exhibit B



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	454
Opt Out Rate	1%
Opt Outs Received	5
Total Class Claimants	449
Subtotal Admin Only	\$11,391.58

Not-to-Exceed Total	\$10,000.00
----------------------------	--------------------

December 19, 2025

Case: Blanca E. Belloso v. Hyatt Corporation, Invoice

Case & Database Setup / Toll Free Setup & Call Center / NCOA (USPS)

Administrative Tasks:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Manager	\$125.00	2	\$250.00
Programming Database & Setup	\$125.00	2	\$250.00
Toll Free Setup*	\$137.02	1	\$137.02
Call Center & Long Distance	\$2.00	16	\$32.00
NCOA (USPS)	\$150.00	2	\$300.00
Total			\$969.02

* Up to 120 days after disbursement

Data Merger & Scrub / Notice Packet, Opt-Out Form & Postage / Translation / Reporting

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$125.00	2	\$250.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.25	454	\$113.50
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.25	454	\$567.50
Estimated Postage (up to 2 oz.)*	\$0.69	454	\$313.26
Static Website	\$250.00	1	\$250.00
Language Translation	\$1,250.00	1	\$1,250.00
Total			\$2,744.26

* Prices good for 90 days. Subject to change with the USPS Rate or change in Notice pages or Translation, if any.



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

Skip Tracing & Remailing Notice Packets / Tracking & Programming Undeliverables

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Associate	\$55.00	4	\$220.00
Skip Tracing Undeliverables	\$2.00	34	\$68.10
Remail Notice Packets	\$1.75	34	\$59.59
Estimated Postage	\$0.69	34	\$23.49
Programming Undeliverables	\$50.00	4	\$200.00
Total			\$571.18

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Claims Database	\$135.00	2	\$270.00
Non Opt-Out Processing	\$200.00	1	\$200.00
Case Associate	\$55.00	4	\$220.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$10.00	3	\$30.00
Case Manager	\$85.00	3	\$255.00
Total			\$975.00

Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Calculations	\$135.00	2	\$270.00
Disbursement Review	\$135.00	2	\$270.00
Programming Manager	\$95.00	2	\$190.00
QSF Bank Account & EIN	\$125.00	2	\$250.00
Check Run Setup & Printing	\$100.00	3	\$300.00
Mail Class Checks *	\$1.25	1,088	\$1,360.00
Estimated Postage	\$0.69	1,088	\$750.72
Total			\$3,390.72

* Checks are printed on 8.5 x 11 in. sheets with W2/1099 Tax Filing



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

Tax Reporting & Reconciliation / Re-Issuance of Checks / Conclusion Reports and Declarations			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Supervisor	\$100.00	2	\$200.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$1.50	218	\$326.40
Case Associate	\$50.00	2	\$100.00
Reconcile Uncashed Checks	\$65.00	3	\$195.00
Conclusion Reports	\$125.00	2	\$250.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	2	\$170.00
Final Reporting & Declarations	\$125.00	2	\$250.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (1 State Tax Reporting Included)	\$1,250.00	1	\$1,250.00
Total			\$2,741.40

* All applicable California State & Federal taxes, which include SUI, ETT, and SDI, and FUTA filings. Additional taxes are Defendant's responsibility.

Estimate Total: \$11,391.58