JCL LAW FIRM, APC
Jean-Claude Lapuyade (State Bar #248676)
Sydney Castillo-Johnson (State Bar #343881)
Perssia Razma (State Bar #351398)
Carolina Faccin (State Bar #340855)
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
Telephone: (619) 599-8292
jlapuyade@jcl-lawfirm.com
scastillo@jcl-lawfirm.com
prazma@jcl-lawfirm.com
cfaccin@jcl-lawfirm.com

ZAKAY LAW GROUP, APLC
Shani O. Zakay (State Bar #277924)
Jaclyn Joyce (State Bar #285124)
3110 Camino Del Rio S, Suite 308
San Diego, CA 92108
Telephone: (619) 255-9047
shani@zakaylaw.com
jaclyn@zakaylaw.com

Attorneys for PLAINTIFF

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

IN AND FOR THE COUNTY OF SAN DIEGO

ALAA GADO KANA, an individual, on behalf of himself, and on behalf of all persons similarly situated, Plaintiff, v. DAVIDSON HOTEL COMPANY, LLC, a Delaware limited liability company; DHC SD HOLDINGS LLC, a Delaware limited liability company; and DOES 1-50, Inclusive, Defendants.	Case No.: 24CU018187C **DECLARATION OF NORMA AYALA ON BEHALF OF APEX CLASS ACTION, LLC, IN SUPPORT OF MOTION FOR FINAL APPROVAL OF CLASS ACTION AND PAGA SETTLEMENT** Date: November 13, 2026 Time: 10:30 a.m. Judge: Hon. Carolyn Caietti Dept.: C-70

I, Norma Ayala, declare as follows:

1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a Case Manager for Apex Class Action, LLC, (hereinafter referred to as "Apex"), the professional settlement services provider who has been retained by the Parties' Counsel and subsequently appointed by the Court to serve as the Settlement Administrator for the above captioned *Alaa Gado Kana v. Davidson Hotel Company, LLC, et al.* matter. On behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue this declaration. I am personally acquainted with the information contained herein, and in the event of being summoned to provide testimony, I am fully capable and willing to provide competent testimony regarding these facts.

2. Apex Class Action's team has been directly involved with class action administration for a combined 150 years and has successfully managed numerous class action cases during that time. Our team comprises experienced professionals with extensive knowledge of class action settlement administration. In addition, Apex Class Action has the necessary technology and infrastructure to efficiently manage large-scale class action cases. We utilize state-of-the-art software and systems to ensure that all aspects of the administration process are executed accurately and efficiently.

3. Apex was engaged by the Parties' Counsel and subsequently approved and appointed by the Court to provide notification services and claims administration, pursuant to the terms of the Settlement, in the above-referenced Action. The responsibilities undertaken thus far, as well as those to be fulfilled following the granting of Final Approval of the Settlement, include: (a) printing and mailing the *Notice of Pendency of Class and PAGA Representative Action Settlement and Final Hearing Date*, in English and Spanish (referred to as "Notice Packet"); (b) receiving and processing Requests for Exclusion; (c) resolving disputes among Settlement Class Members regarding the number of Workweeks recorded by Defendants during the Class Period, as stated on their individualized Notice Packet; (d) calculating Individual Settlement Payments and Individual Aggrieved Employees Payments amounts; (e) processing and mailing Individual Settlement Payments and Individual Aggrieved Employees Payments checks; (f) handling tax withholdings as required by the Settlement and the law; (g) preparing, issuing and filing tax returns and other applicable tax forms; (h) managing the distribution of any unclaimed funds pursuant

to the terms of the Settlement; and (i) undertaking additional tasks as mutually agreed upon by the Parties or as ordered by the Court for Apex to perform.

CLASS DATA AND NOTICE PROCESS

4. On April 28, 2026, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content for the Notice Packet. Apex then generated a draft of the formatted Notice Packet, which received approval from the Parties' Counsel prior to mailing.

5. On March 6, 2026, Counsel for the Defendants provided Apex with the Class Data list, comprising the full names, Social Security Numbers, last known mailing addresses, telephone numbers, and the total number of relevant Class Period Workweeks and PAGA Pay Periods worked for 229 individuals. Apex reviewed and cleansed the data for duplicates, discrepancies, and any potential missing information. Apex identified one (1) individual who appeared to be a potential duplicate entry in the dataset. After confirmation from Defendants, the duplicate records were consolidated prior to finalizing the Class List. The Class List consisted of a total of 228 individuals.

6. In preparation for the mailing process, all 228 names and addresses listed in the Class List underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the Notice Packet. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Notice Packet. However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice Packet.

7. On May 22, 2026, the Notice Packet was sent to all 228 individuals listed in the Class List via U.S First Class Mail. A true and correct copy of the Notice Packet is attached as **Exhibit A**.

UNDELIVERABLE NOTICES, REMAILED NOTICES AND SKIP TRACING

8. As of the date of this declaration, our office has received 28 returned Notice Packets as undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 28 returned Notice Packets in an attempt to acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Notice Packets. This skip trace effort

resulted in obtaining 28 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Notice Packets via U.S First Class Mail.

9. As of the date of this declaration, zero (0) Notice Packets have been considered undeliverable as no updated address was found as a result of skip tracing.

REQUESTS FOR EXCLUSION, OBJECTION(S) AND DISPUTE(S)

10. The Response Deadline was July 21, 2026. An extended Response Deadline for Class Members who received a remailed notice was August 5, 2026.

11. As of the date of this declaration, Apex has not received any Requests for Exclusion. The deadline for submitting a Request for Exclusion from the Settlement was July 21, 2026.

12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The deadline for submitting a written objection to the Settlement was July 21, 2026.

13. As of the date of this declaration, Apex has not received any disputes from Class Members. The deadline for submitting a dispute was July 21, 2026.

14. As of the date of this declaration, Apex will report 228 Participating Class Members, constituting 100% of the Settlement Class.

ALLOCATION OF GROSS SETTLEMENT AMOUNT

15. The total number of Workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period is 17,496. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be $231,483.33 and was calculated by subtracting the requested Attorney's Fees ($146,666.67), the amount requested for Attorney's Expenses ($25,000.00), the requested Service Award ($10,000.00), the requested Settlement Administration Costs ($6,850.00), and the PAGA Payment ($20,000.00) from the Gross Settlement Amount ($440,000.00).

16. The *highest* Individual Settlement Payment to a Participating Class Member is currently estimated to be approximately $3,294.43, the *average* Individual Settlement Payment is currently estimated to be approximately $1,015.28, and the *lowest* Individual Settlement Payment is currently estimated to be approximately $13.23.

17. Pursuant to the Agreement, 35% of the PAGA Payment ($7,000.00) will be allocated to Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the Class settlement. Aggrieved Employees cannot opt out of the PAGA settlement. There are 147 Aggrieved Employees who worked a total of 3,973 PAGA Pay Periods during the PAGA Period.

18. The *highest* Individual Aggrieved Employee Payment to an Aggrieved Employee is approximately $82.81, the *average* Individual Aggrieved Employee Payment is approximately $47.62, and the *lowest* Individual Aggrieved Employee Payment is approximately $1.76.

ADMINISTRATION COSTS

19. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred and anticipated expenses, amount to $6,850.00. Apex will proceed with additional tasks related to this matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks, handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

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, and that this Declaration was executed this 29th day of September 2026, in Irvine, California.

Norma Ayala

Norma Ayala

EXHIBIT A

Alaa Gado Kana v. Davidson Hotel Company, LLC, et al.
c/o Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»
Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC»
«Full_Name»
«Address_1»
«City», «State» «Zip»

NOTICE OF PENDENCY OF CLASS AND PAGA REPRESENTATIVE ACTION SETTLEMENT AND FINAL HEARING DATE

***(Alaa Gado Kana v. Davidson Hotel Company, LLC, et al.*, San Diego County Superior Court Case No. 24CU018187C)**

YOUR LEGAL RIGHTS MAY BE AFFECTED WHETHER YOU ACT OR DO NOT ACT. PLEASE READ THIS NOTICE CAREFULLY.

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT:	
Do Nothing and Receive a Payment	**To receive a cash payment from the Settlement, you do not have to do anything. You will receive compensation but lose rights to sue separately.** If you do nothing, you will be considered a Settlement Class Member and will receive a proportionate share of the Settlement. You will be bound by the terms of the Settlement and also give up any rights to pursue a separate legal action against Defendants and/or any of the Released Parties, as defined below, for the same or similar legal claims as those alleged in this lawsuit, as detailed in the Released Class Claims and Released PAGA Claims in Section 4 below.
Exclude Yourself	**If you wish to exclude yourself from the Settlement, you must send a written request for exclusion to the Settlement Administrator as provided below.** If you request exclusion from the Class and Settlement, you will not be a member of the Settlement Class, you will receive **no money from the Settlement**, and you will not be able to make an objection to the Settlement, whether in writing, orally, by appeal or otherwise. However, you will retain the right to file a separate legal action. Please be aware that there are time limits for you to file a separate legal action. As discussed in Section 7, below, please also be aware that one of the claims in the Action is a claim for civil penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA"). If the Court approves this Settlement and you are an Aggrieved Employee, as defined below, you may not opt out of the PAGA portion of the Settlement. If you are an Aggrieved Employee, you will still receive your Aggrieved Employee Payment, and you will not be permitted to assert PAGA claims as an agent and proxy of the State of California against Defendants and the Released Parties based on the facts alleged in this Action, even if you ask to be excluded from the Settlement.
Object	**You may write to the Court about why you believe the settlement should not be approved.** If you believe the Settlement is unfair or you do not agree with the Settlement in any respect, you may object to the Settlement by submitting a written objection to the Settlement Administrator as explained below. You must remain a member of the Settlement Class to object to the Settlement. This means you cannot object to the Settlement if you also are asking to opt-out of the Settlement. You are not permitted to object from the PAGA portion of the Settlement.

1. Why did I get this Notice?

A proposed class action settlement (the "Settlement") of this lawsuit (the "Action") pending in the Superior Court for the State of California, County of San Diego (the "Court") has been reached between Plaintiff Alaa Gado Kana ("Plaintiff") and Defendants Davidson Hotel Company, LLC and DHC SD Holdings LLC ("Defendants"). The Court has granted preliminary approval of the Settlement. **You may be entitled to receive money from this Settlement.**

You have received this Class Notice because you have been identified as a member of the Class, which is defined as:

> All persons who are or previously were employed by Defendant at the Hilton San Diego Gaslamp Quarter location and classified as non-exempt employees at any time during the period beginning October 18, 2020, and July 30, 2025 ("Class Period").

This Class Notice explains the lawsuit, the Settlement, and your legal rights. It is important that you read this Notice carefully as your rights may be affected by the Settlement.

2. What is this class action lawsuit about?

On October 18, 2024, Plaintiff filed a Notice of Violations with the Labor and Workforce Development Agency (LWDA) and served the same on Defendants. Plaintiff's PAGA Notice set forth the facts and theories supporting Defendants' alleged violations of various provisions of the California Labor Code and applicable Industrial Welfare Commissions ("IWC") Wage Order and of his intent to pursue claims under California Labor Code Private Attorneys General Act, Cal. Lab. Code Sections 2698 *et seq.* ("PAGA"). On the same day, Plaintiff filed a Class Action complaint in the San Diego Superior Court, Case No. 24CU018187C ("Action"), alleging claims for: (1) Unfair Competition in Violation of Cal. Bus. & Prof. Code §17200 *et seq*; (2) Failure to Pay Minimum Wages in Violation of Cal. Lab. Code §§ 1194, 1197 & 1197.1; (3) Failure to Pay Overtime Wages in Violation of Cal. Lab. Code §§ 510, *et seq*; (4) Failure to Provide Required Meal Periods in Violation of Cal. Lab. Code §§ 226.7 & 512 and the Applicable IWC Wage Order; (5) Failure to Provide Required Rest Periods in Violation of Cal. Lab. Code §§ 226.7 & 512 and the Applicable IWC Wage Order; (6) Failure to Provide Accurate Itemized Statements in Violation of Cal. Lab. Code § 226; (7) Failure to Provide Wages When Due in Violation of Cal. Lab. Code §§ 201, 202 and 203; (8) Failure to Reimburse Employees for Required Expenses in Violation of Cal. Lab. Code § 2802.

On December 23, 2024, Plaintiff filed a representative action complaint in San Diego Superior Court, Case No. 24CU030160C ("PAGA Action"), asserting a single cause of action for violations of the PAGA.

On July 30, 2025, the Parties participated in a full day of mediation with mediator Tripper Ortman, Esq. At the conclusion of the full-day mediation, the Parties were able to reach an agreement for settlement. The Court granted preliminary approval of the Settlement on May 8, 2026. At that time, the Court also preliminarily approved the Plaintiff to serve as the Class Representative, and the law firms of JCL Law Firm, APC, and Zakay Law Group, APLC, to serve as Class Counsel.

On September 12, 2025, Plaintiff filed the Operative Complaint to amend and assert an additional cause of action for Violations of the PAGA.

Defendants expressly deny any liability or wrongdoing of any kind associated with the claims alleged in the Action, dispute any wages, damages and penalties claimed by the Class Representative are owed, and further contends that, for any purpose other than settlement, the Action is not appropriate for class or representative action treatment. Defendants contend, among other things, that at all times they complied with the law, including the California Unfair Competition law, the California Labor Code and the Industrial Welfare Commission Wage Orders.

3. What are the terms of the Settlement?

Gross Settlement Amount. Defendants have agreed to pay an "all in" amount of Four Hundred Forty Thousand Dollars and Zero Cents ($440,000.00) (the "Gross Settlement Amount") to fund the settlement. The Gross Settlement Amount includes the payment of all Individual Settlement Payments, Settlement Administration Costs, Class Counsel Award, Service Award, and the PAGA Payment.

No later than sixty-five (65) days after Judgment becomes Final, Defendants will fund the Gross Settlement Amount by depositing the money with the Settlement Administrator. "Final" means the date the Judgment is no longer subject to appeal, or if an appeal is filed, the date the appeal process is completed, and the Judgment is affirmed. Payments to Class Members and Aggrieved Employees will not be distributed until the Gross Settlement Amount is fully funded.

Amounts to be Paid from the Gross Settlement Amount. The Settlement provides for certain payments to be made from the Gross Settlement Amount, which will be subject to final Court approval, and which will be deducted from the Gross Settlement Amount before Individual Settlement Payments are made to Class Members, as follows:

- Settlement Administration Costs. Payment to the Settlement Administrator, estimated not to exceed $6,900.00 for expenses, including expenses of sending this Notice, processing opt outs, and distributing Individual Settlement Payments.
- Class Counsel Award. Payment to Class Counsel of an award of attorneys' fees of no more than one-third (1/3) of the Gross Settlement Amount (currently $146,666.67) and actually incurred litigation expenses of up to Twenty-Five Thousand Dollars and Zero Cents ($25,000.00) for all expenses incurred as documented in Class Counsel's billing records, both subject to Court approval. Class Counsel have been prosecuting the Action on behalf of Plaintiff and the Class on a contingency fee basis (that is, without being paid any money to date) and have been advancing all litigation costs and expenses.
- Service Award. A Service Award of up to Ten Thousand Dollars and Zero Cents ($10,000.00) to Plaintiff, or such lesser amount as may be approved by the Court, to compensate him for services on behalf of the Class in initiating and prosecuting the Action, for the risks he undertook, and in exchange for executing a General Release of claims including a Civil Code 1542 waiver.
- PAGA Payment. A payment of $20,000.00 relating to Plaintiff's claim under the Private Attorneys General Act ("PAGA"), $13,000.00 of which will be paid to the State of California's Labor and Workforce Development Agency ("LWDA") and the remaining $7,000.00 will be distributed to Aggrieved Employees as the Aggrieved Employee Payment.
- Calculation of Payments to Settlement Class Members. After all the above payments of the court-approved Class Counsel Award, the Service Award, the PAGA Payment, and the Settlement Administration Costs are deducted from the Gross Settlement Amount, the remaining portion, called the "Net Settlement Amount," shall be distributed to class members who do **not** request exclusion ("Settlement Class Members"). The Individual Settlement Payment for each Settlement Class Member will be calculated by dividing the Net Settlement Amount by the total number of workweeks for all Settlement Class Members that occurred during the Class Period and multiplying the result by each individual Settlement Class Member's workweeks that occurred during the Class Period. A "workweek" is defined as a normal seven-day week of work during the Class Period in which, according to Defendants' records, a member of the class worked at least one-day during any such workweek.
- Calculation of Aggrieved Employees Payments to Aggrieved Employees. The PAGA Payment shall be distributed to Aggrieved Employees irrespective of whether they exclude themselves or opt-out. The PAGA Payment will be divided by the total number of pay periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period, and then taking that number and multiplying it by the number of pay periods worked by each respective Aggrieved Employee during the PAGA Period. "Aggrieved Employee" means all persons who

are or previously were employed by Defendant at the Hilton San Diego Gaslamp Quarter location and classified as non-exempt employees at any time during the period beginning October 18, 2023, through July 30, 2025 ("PAGA Period").

If the Court approves the Settlement, unless you opt out, you will automatically be mailed a check for your Individual Settlement Payment to the same address as this Class Notice. You do not have to do anything to receive a payment. If your address has changed, you must contact the Settlement Administrator to inform them of your correct address to ensure you receive your payment.

Tax Matters. Twenty percent (20%) of each Individual Settlement Payment is allocated to wages. Taxes are withheld from this amount, and each Settlement Class Member will be issued an Internal Revenue Service Form W-2 for such payment. Eighty percent (80%) of each Individual Settlement Payment is allocated to penalties and pre-judgment interest ("Penalty and Interest Portion"). Each Settlement Class Member will be issued an Internal Revenue Service Form 1099 for Penalty Portion and Interest Portion of the Individual Settlement Payments. In addition, no taxes will be withheld from the PAGA Payment paid to Aggrieved Employees, and each Aggrieved Employee will be issued an Internal Revenue Service Form 1099 for such payment. Neither Class Counsel nor Defendants' counsel intend anything contained in this Settlement to constitute advice regarding taxes or taxability. You may wish to consult a tax advisor concerning the tax consequences of the payments received under the Settlement.

No Credit Toward Benefit Plans. The Individual Settlement Payments and Aggrieved Employee Payments made to Settlement Class Members and/or Aggrieved Employees under this Settlement Agreement, as well as any other payments made pursuant to this Settlement Agreement, will not be utilized to calculate any additional benefits under any benefit plans to which any Class Members may be eligible, including, but not limited to profit-sharing plans, bonus plans, 401(k) plans, stock purchase plans, vacation plans, sick leave plans, PTO plans, and any other benefit plan. Rather, it is the Parties' intention that this Settlement Agreement will not affect any rights, contributions, or amounts to which any Class Members may be entitled under any benefit plans.

Conditions of Settlement. This Settlement is conditioned upon the Court entering an order granting final approval of the Settlement and entering judgment.

4. What Do I Release Under the Settlement?

Released Claims. As of the Effective Date and funding in full of the Gross Settlement Amount by Defendants, Plaintiff and the Settlement Class Members shall release all Released Class Claims that occurred during the Class Period as to the Released Parties. Released Class Claims means all class claims alleged, or reasonably could have been alleged based on the facts alleged, in the Operative Complaint in the Action which occurred during the Class Period, and expressly excluding all other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, and class claims outside of the Class Period.

Released PAGA Claims. As of the Effective Date and upon funding of the Gross Settlement Amount by Defendants, Defendants shall be entitled to a release from Plaintiff and the State of California for all PAGA claims alleged in the Operative Complaint in the Action and Plaintiff's PAGA notice to the LWDA which occurred during the PAGA Period, and expressly excluding all other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, and PAGA claims outside of the PAGA Period.

This means that, if you do not timely and formally exclude yourself from the Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendants about the legal issues resolved by this Settlement. It also means that all of the Court's orders in this Action will apply to you and legally bind you.

5. How much will my payment be?

Defendants' records reflect that you have «Class_Weeks» Workweeks worked during the Class Period (October 18, 2020, through July 30, 2025).

Based on this information, your estimated Individual Settlement Payment is $«Est_Class_PMT».

Defendants' records reflect that you have «PAGA_Periods» Pay Periods worked during the PAGA Period (October 18, 2023, through July 30, 2025).

Based on this information, your estimated Aggrieved Employee Payment is $«Est_PAGA_PMT».

If you wish to challenge the information set forth above, then you must submit a written, signed dispute challenging the information along with supporting documents, to the Settlement Administrator at the address provided in this Notice no later than July 21, 2026.

6. How can I get a payment?

To get money from the settlement, you do not have to do anything. A check for your settlement payment will be mailed automatically to the same address as this Notice. If your address is incorrect or has changed, you must notify the Settlement Administrator. The Settlement Administrator is: Apex Class Action, LLC.

The Court will hold a hearing on November 13, 2026, to decide whether to finally approve the Settlement. If the Court approves the Settlement and there are no objections or appeals, payments will be mailed within a few months after this hearing. If there are objections or appeals, resolving them can take time, perhaps more than a year. Please be patient. After entry of the Judgment, the Settlement Administrator will provide notice of the final judgment to the Class Members by posting a copy of the Judgment on the administrator's website at www.apexclassaction.com/davidsonhotelcompanyllc.

7. What if I don't want to be a part of the Settlement?

If you do not wish to participate in the Settlement, you may exclude yourself from the Settlement or "opt out." **If you opt out, you will receive NO money from the Settlement, and you will not be bound by its terms, except as provided as follows**. Please be aware that there will be a time limit to bring your claims in a separate action, which may expire if the action is not filed within that time limit. Irrespective of whether you exclude yourself from the Settlement or "opt out," you will be bound by the PAGA Release, you will be deemed to have released the

Released PAGA Claims, and you will receive a share of the PAGA Payment as you are not permitted to exclude yourself from the PAGA portion of the Settlement.

To opt out, you must submit to the Settlement Administrator, by First Class Mail, a written, signed and dated request for exclusion postmarked no later than July 21, 2026. The address for the Settlement Administrator is Apex Class Action, LLC, P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619; Tel: (800) 355-0700. The request for exclusion must state in substance that the Class Member has read the Class Notice and that he or she wishes to be excluded from the settlement of the class action lawsuit entitled *Alaa Gado Kana v. Davidson Hotel Company, LLC, et al.,* currently pending in Superior Court of San Diego, Case No. 24CU018187C. The request for exclusion must contain your name, address, signature and the last four digits of your Social Security Number for verification purposes. The request for exclusion must be signed by you. No other person may opt out for a member of the Class.

Written requests for exclusion that are postmarked after July 21, 2026, or are incomplete or unsigned will be rejected, and those Class Members will remain bound by the Settlement and the release described above.

8. How do I tell the Court that I would like to challenge the Settlement?

Any Class Member who has not opted out and believes that the Settlement should not be finally approved by the Court for any reason, may object to the proposed Settlement. Objections may be in writing and state the Class Member's name, current address, telephone number, and describe why you believe the Settlement is unfair and whether you intend to appear at the final approval hearing. All written objections or other correspondence must also state the name and number of the case, which is ***Alaa Gado Kana v. Davidson Hotel Company, LLC, et al.*, San Diego County Superior Court, Case No. 24CU018187C**. You may also object without submitting a written objection by appearing at the final approval hearing scheduled as described in Section 9 below. You are not permitted to object to the PAGA portion of the Settlement.

To object to the Settlement, you cannot opt out. If the Court approves the Settlement, you will be bound by the terms of the Settlement in the same way as Class Members who do not object. Any Class Member who does not object in the manner provided in this Class Notice shall have waived any objection to the Settlement, whether by appeal or otherwise.

Written objections must be delivered or mailed to the Settlement Administrator no later than July 21, 2026. The address for the Settlement Administrator is Apex Class Action, LLC, P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619; Tel: (800) 355-0700.

The addresses for the Parties' counsel are as follows:

Class Counsel:
Jean-Claude Lapuyade, Esq.
Sydney Castillo-Johnson, Esq.
JCL Law Firm, APC
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
Tel.: (619) 599-8292
Email: jlapuyade@jcl-lawfirm.com
scastillo@jcl-lawfirm.com

Class Counsel:
Shani O. Zakay, Esq.
Zakay Law Group, APLC
5440 Morehouse Drive, Suite 3600 San Diego, CA 92121
Tel: (619) 599-8292
Email: shani@zakaylaw.com

Counsel for Defendants:
Adam Siegel, Esq.
Jackson Lewis P.C
725 South Figueroa Street, Suite 2500
Los Angeles, CA 90017
Tel: (213) 689-0404
Email: adam.siegel@jacksonlewis.com

9. When and where will the Court decide whether to approve the Settlement?

The Court will hold a Final Approval Hearing at 10:30 a.m., on November 13, 2026, at the San Diego County Superior Court, Department C-70, located at 330 West Broadway, San Diego, CA 92101 before Judge Carolyn Caietti. At this hearing, the Court will consider whether the Settlement is fair, reasonable, and adequate. The purpose of this hearing is for the Court to determine whether to grant final approval to the Settlement. If there are objections, the Court will consider them. The Court will listen to people who have made a timely written request to speak at the hearing or who appear at the hearing to object. This hearing may be rescheduled by the Court without further notice to you. **You are not required to attend** the Final Approval Hearing, although any Class Member is welcome to attend the hearing.

10. How do I get more information about the Settlement?

You may call the Settlement Administrator at 1-800-355-0700 or write to ***Alaa Gado Kana v. Davidson Hotel Company, LLC, et al.,* San Diego County Superior Court, Case No. 24CU018187C***,* Settlement Administrator, Apex Class Action, LLC, P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619 c/o Apex Class Action, LLC.

This notice summarizes the proposed settlement. More details are in the Settlement Agreement. You may receive a copy of the Settlement Agreement, the Final Judgment or other Settlement documents by writing to JCL Law firm, APC, 5440 Morehouse Drive, Suite 3600, San Diego, CA 92121 or by visiting the administrator's website at www.apexclassaction.com/davidsonhotelcompanyllc.

PLEASE DO NOT CALL THE COURT ABOUT THIS NOTICE.

IMPORTANT:

- You must inform the Settlement Administrator of any change of address to ensure receipt of your settlement payment. Settlement checks will be null and void 180 days after issuance if not deposited or cashed. In such event, the Settlement Administrator shall pay all funds from such uncashed checks will be paid to the State Controller's Unclaimed Property Fund in the name of the Class Member who did not claim the funds, in accordance with California Code of Civil Procedure section 384. If your check is lost or misplaced, you should contact the Settlement Administrator immediately to request a replacement.

AVISO DE PENDENCIA DE ACUERDO DE DEMANDA REPRESENTATIVA Y COLECTIVA Y DE PAGA Y FECHA DE AUDIENCIA FINAL

***(Alaa Gado Kana v. Davidson Hotel Company, LLC, et al.*, Caso Número 24CU018187C, del Tribunal Superior del Condado de San Diego)**

SUS DERECHOS LEGALES PUEDEN VERSE AFECTADOS TANTO SI ACTÚA O NO. LEA ESTE AVISO DETENIDAMENTE.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO:	
No haga nada y reciba un pago	**Para recibir un pago del Acuerdo, no tiene que hacer nada. Recibirá una indemnización, pero perderá el derecho a demandar por separado.** Si no hace nada, se le considerará Miembro de Clase del Acuerdo y recibirá una parte proporcional del Acuerdo. Usted quedará sujeto a los términos del Acuerdo y también renunciará a cualquier derecho a iniciar una acción legal por separado contra los Demandados y/o cualquiera de las Partes Liberadas, según se definen a continuación, por las mismas o similares reclamaciones legales que las alegadas en esta demanda, como se detalla en las Reclamaciones Exoneradas de Clase y las Reclamaciones Exoneradas de PAGA en la Sección 4.
Excluirse	**Si desea excluirse del Acuerdo, debe enviar una solicitud de exclusión por escrito al Administrador del Acuerdo, según se indica a continuación.** Si solicita la exclusión de la Clase y del Acuerdo, no será un miembro del Acuerdo Colectivo, no recibirá **un pago del Acuerdo**, y no podrá presentar ninguna objeción al Acuerdo, ya sea por escrito, oralmente, mediante apelación o de cualquier otra forma. Sin embargo, conservará el derecho a interponer una demanda judicial por separado. Tenga en cuenta que existen fechas límite para presentar una demanda legal por separado. Como se explica en la Sección 7, tenga en cuenta también que una de las reclamaciones de la Demanda es una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley de Acción Privada del Fiscal General ("PAGA"). Si el Tribunal aprueba este Acuerdo y usted es un Empleado Afectado, según se define a continuación, no podrá optar por no participar en la parte del Acuerdo correspondiente a la PAGA. Si es un Empleado Afectado, seguirá recibiendo su Pago como Empleado Afectado y no se le permitirá presentar reclamaciones de PAGA como agente y representante del Estado de California contra los Demandados y las Partes Liberadas con base en los hechos alegados en esta Demanda, incluso si solicita ser excluido del Acuerdo.
Objetar	**Puede escribir al Tribunal explicando por qué cree que el acuerdo no debería aprobarse.** Si considera que el Acuerdo es injusto o no está de acuerdo con él en algún aspecto, puede oponerse al mismo presentando una objeción por escrito al Administrador del Acuerdo, tal como se explica a continuación. Para objetar al Acuerdo, debe seguir siendo miembro del Acuerdo Colectivo. Esto significa que no puede oponerse al Acuerdo si también solicita no participar en él. No se le permite objetar la parte del Acuerdo relativa a la PAGA.

1. ¿Por qué recibí este Aviso?

Se ha llegado a un acuerdo propuesto en una demanda colectiva (el "Acuerdo") de esta demanda (la "Demanda") pendiente ante el Tribunal Superior del Estado de California, Condado de San Diego (el "Tribunal"), entre Alaa Gado Kana ("Demandante") y Davidson Hotel Company, LLC y DHC SD Holdings LLC ("Demandados"). El Tribunal ha otorgado la aprobación preliminar del Acuerdo. **Es posible que tenga derecho a recibir dinero de este Acuerdo.**

Usted ha recibido este Aviso Colectivo porque ha sido identificado como miembro de la Clase, que se define:

> Todas las personas que trabajan o trabajaron para el Demandado en la ubicación de Hilton San Diego Gaslamp Quarter y que fueron clasificadas como empleados no exentos en cualquier momento durante el período que comienza el 18 de octubre de 2020 y termina el 30 de julio de 2025 ("Período de Clase").

Este Aviso Colectivo explica la demanda, el Acuerdo y sus derechos legales. Es importante que lea este Aviso detenidamente, ya que sus derechos pueden verse afectados por el Acuerdo.

2. ¿De qué trata esta demanda colectiva?

El 18 de octubre de 2024, el Demandante presentó una Notificación de Violaciones ante la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral (LWDA) y se notificó lo mismo a los Demandados. El Aviso de PAGA del Demandante expuso los hechos y teorías que respaldan las presuntas violaciones de los Demandados de varias disposiciones del Código Laboral de California y de la Orden Salarial de las Comisiones de Bienestar Industrial ("IWC, en inglés") aplicables y de su intención de presentar reclamaciones bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General del Código Laboral de Lab. de Cal., Secciones 2698 *y sig.* ("PAGA"). El mismo día, el Demandante presentó una Demanda Colectiva ante el Tribunal Superior de San Diego, Caso Número 24CU018187C ("Demanda"), alegando reclamaciones por: (1) Competencia desleal en violación del Cód. de Negocios y Profesiones, §17200 *y sig.*; (2) Incumplimiento del pago de salarios mínimos en violación del Cód. Lab. de Cal., §§ 1194, 1197 y 1197.1; (3) Falta de pago de salarios por horas extras en violación del Cód. Lab. de Cal., §§ 510 *y sig.*; (4) Incumplimiento de proporcionar los períodos de comida requeridos en violación del Cód. Lab. de Cal., §§ 226.7 y 512 y la Orden Salarial CBI Aplicable; (5) Incumplimiento de Proporcionar los Períodos de Descanso Requeridos en Violación del Cód. Lab. de Cal., §§ 226.7 y 512 y la Orden Salarial

CBI Aplicable; (6) Incumplimiento de proporcionar estados de cuenta detallados y precisos en violación del Cód. Lab. de Cal., § 226; (7) Incumplimiento del pago de salarios cuando se deben en violación del Cód. Lab. de Cal., §§ 201, 202 y 203; (8) Incumplimiento del reembolso a los empleados por gastos requeridos en violación del Cód. Lab. de Cal., § 2802.

El 23 de diciembre de 2024, el Demandante presentó una demanda colectiva ante el Tribunal Superior de San Diego, Caso Número 24CU030160C ("Demanda de PAGA"), alegando una única causa de acción por violaciones de PAGA.

El 30 de julio de 2025, las Partes participaron en una jornada completa de mediación con el abogado Tripper Ortman. Al concluir la mediación de un día completo, las Partes lograron llegar a un acuerdo para su resolución. El Tribunal otorgó la aprobación preliminar del Acuerdo el 8 de mayo de 2026. En ese momento, el Tribunal también aprobó preliminarmente que el Demandante actuara como Representante de Clase y que los abogados de JCL Law Firm, APC y Zakay Law Group, APLC, actuaran como Abogados de la Clase.

El 12 de septiembre de 2025, el Demandante presentó la Demanda Operativa para enmendar y alegar una causa de acción adicional por violaciones de la PAGA.

Los Demandados niegan expresamente cualquier responsabilidad o irregularidad de cualquier tipo relacionada con las reclamaciones alegadas en la demanda, cuestionan que se adeuden los salarios y los daños y perjuicios reclamados por el Representante de Clase y, además, sostienen que, para cualquier propósito que no sea la conciliación, la Demanda no es apropiada para ser tratada como una acción colectiva o representativa. Los Demandados alegan, entre otras cosas, que en todo momento cumplieron con la ley, incluida la Ley de Competencia Desleal de California, el Código Laboral de California y las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial.

3. ¿Cuáles son los términos del Acuerdo?

Monto Bruto del Acuerdo. Los Demandados han acordado pagar una cantidad total de cuatrocientos cuarenta mil dólares con cero centavos ($440,000.00) (el "Monto Bruto del Acuerdo") para financiar la conciliación. Este monto incluye el pago de todos los Pagos Individuales del Acuerdo, los Costos de Administración del Acuerdo, la Compensación para los Abogados de la Clase, la Compensación por servicios y el Pago de PAGA.

Sesenta y cinco (65) días después de que la Sentencia sea firme, los Demandados financiarán el Monto Bruto del Acuerdo mediante el depósito del dinero ante el Administrador del Acuerdo. "Firme" significa la fecha en que la Sentencia ya no es susceptible de apelación o, si se interpone una apelación, la fecha en que finaliza el proceso de apelación y se confirma la Sentencia. Los pagos a los Miembros de Clase y a los Empleados Afectados no se distribuirán hasta que dicho monto haya sido financiado en su totalidad.

Cantidades a pagar del Monto Bruto del Acuerdo. El Acuerdo prevé que ciertos pagos se realicen con cargo a este monto, el cual estará sujeto a la aprobación final del Tribunal y se deducirá del Monto Bruto del Acuerdo antes de que se realicen los Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros de Clase, de la siguiente manera:

- Costos de administración del Acuerdo. Pago al Administrador del Acuerdo, estimado en no exceder de $6,900.00, para cubrir los gastos, incluidos los de envío de este Aviso, el procesamiento de las exclusiones voluntarias y la distribución de los Pagos Individuales del Acuerdo.
- Compensación a los Abogados de la Clase. Una compensación a los Abogados de la Clase por honorarios de no más de un tercio (1/3) del Monto Bruto del Acuerdo (actualmente $146,666.67) y gastos de litigio realmente incurridos de hasta veinticinco mil dólares y cero centavos ($25,000.00), por todos los gastos incurridos, según lo documentado en los registros de facturación, ambos sujetos a la aprobación del Tribunal. Los Abogados de la Clase han estado llevando adelante la Demanda en nombre del Demandante y de la Clase sobre la base de honorarios condicionales (es decir, sin haber recibido ningún pago hasta la fecha) y han asumido todos los costos y gastos del litigio.
- Compensación por Servicio. Una Compensación por Servicios de hasta diez mil dólares con cero centavos ($10,000.00) para el Demandante, o una cantidad menor que pueda ser aprobada por el Tribunal, para compensarlo por sus servicios en nombre de la Clase al iniciar y tramitar la Demanda, por los riesgos que asumió y a cambio de ejecutar una Liberación General de reclamaciones que incluye una renuncia al Código Civil, 1542.
- Pago de PAGA. Un pago de $20,000.00 relacionado con la reclamación del Demandante bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General ("PAGA"), de los cuales $13,000.00 se pagarán a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral del Estado de California ("LWDA") y los $7,000.00 restantes se distribuirán a los Empleados Afectados como Pago a ellos.
- Cálculo de los Pagos a los Miembros de Clase del Acuerdo. Una vez deducidos del Monto Bruto del Acuerdo todos los pagos mencionados anteriormente, que incluyen la Compensación para los Abogados de la Clase aprobada por el Tribunal, la Compensación por Servicios, el Pago de PAGA y los Costos de Administración del Acuerdo, la porción restante, denominada "Monto Neto del Acuerdo", se distribuirá entre los miembros de clase que **no** soliciten su exclusión ("Miembros de Clase del Acuerdo"). El Pago Individual del Acuerdo para cada Miembro de Clase del Acuerdo se calculará dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de semanas laborales de todos los Miembros de Clase del Acuerdo que se produjeron durante el Período de Clase y multiplicando el resultado por las semanas laborales de cada Miembro de Clase del Acuerdo que se produjeron durante el Período de Clase. Se define como "semana laboral" una semana normal de trabajo de siete días, durante el Período de Clase, en la que, según los registros de los Demandados, un miembro de la clase trabajó al menos un día.
- Cálculo de los pagos a los Empleados Afectados. El Pago de PAGA se distribuirá entre los Empleados Afectados, independientemente de si se excluyen o deciden no participar. Este Pago se dividirá entre el número total de períodos de pago trabajados por todos los Empleados Afectados durante el Período de PAGA, y luego se tomará ese número y se multiplicará por el número de períodos de pago trabajados por cada Empleado Afectado durante el Período de PAGA. "Empleado Afectado" se refiere a todas las personas que trabajan o trabajaron para el Demandado en la ubicación de Hilton San Diego Gaslamp Quarter y que fueron clasificadas como empleados no exentos en cualquier momento durante el período que comienza el 18 de octubre de 2023 y termina el 30 de julio de 2025 ("Período de PAGA").

Si el Tribunal aprueba el Acuerdo, a menos que decida no participar, se le enviará automáticamente por correo un cheque por el importe de su Pago Individual del Acuerdo a la misma dirección que figura en este Aviso Colectivo. No tiene que hacer nada para recibir un pago. Si su dirección ha cambiado, debe ponerse en contacto con el Administrador del Acuerdo para informarle de su nueva dirección y así asegurarse de recibir su pago.

Temas fiscales. El veinte por ciento (20%) de cada Pago Individual del Acuerdo se destina a salarios. De esta cantidad se retienen los impuestos y a cada Miembro de Clase del Acuerdo se le emitirá un formulario W-2 del Servicio de Impuestos Internos (IRS) por dicho pago. El ochenta por ciento (80%) se destina a sanciones e intereses previos al fallo judicial ("Parte de Sanciones e Intereses"). A cada Miembro de Clase del Acuerdo se le entregará un formulario 1099 del Servicio de Impuestos Internos (IRS) correspondiente a la Parte de Sanciones e Intereses de los Pagos Individuales del Acuerdo. Además, no se retendrán impuestos sobre el Pago de PAGA a los Empleados Afectados, y a cada uno se le emitirá un formulario 1099 del Servicio de Impuestos Internos (IRS) por dicho pago. Ni los Abogados de la Clase ni los de los Demandados pretenden que nada de lo contenido en este Acuerdo constituya asesoramiento en materia de impuestos o tributación. Quizás le interese consultar con un asesor fiscal sobre las consecuencias tributarias de los pagos recibidos en virtud del Acuerdo.

Sin crédito a los planes de beneficios. Los Pagos Individuales del Acuerdo y los de Empleados Afectados realizados a los Miembros de Clase del Acuerdo y/o a los Empleados Afectados en virtud de este Acuerdo de Conciliación, así como cualquier otro pago realizado de conformidad con este Acuerdo, no se utilizarán para calcular ningún beneficio adicional en virtud de ningún plan de beneficios al que puedan tener derecho los Miembros de Clase, incluidos, entre otros, los planes de participación en las ganancias, los planes de bonificación, los planes 401(k), los planes de compra de acciones, los planes de vacaciones, los planes de baja por enfermedad, los planes de tiempo libre remunerado y cualquier otro plan de beneficios. Más bien, la intención de las Partes es que este Acuerdo de Conciliación no afecte ningún derecho, contribución ni cantidad a la que los Miembros de Clase puedan tener derecho en virtud de cualquier plan de beneficios.

Condiciones del Acuerdo. Este Acuerdo está condicionado a que el Tribunal emita una orden que otorgue la aprobación final y dicte sentencia.

4. ¿Qué cedo en virtud del Acuerdo?

Reclamaciones Exoneradas. A partir de la Fecha de Vigencia y una vez que los Demandados hayan pagado en su totalidad el Monto Bruto del Acuerdo, el Demandante y los Miembros de Clase de Acuerdo renunciarán a todas las Reclamaciones Exoneradas de Clase que hayan surgido durante el Período de Clase con respecto a las Partes Liberadas. Por "Reclamaciones Exoneradas de Clase" se entienden todas las reclamaciones colectivas alegadas, o que razonablemente podrían haberse alegado con base en los hechos alegados, en la Demanda Operativa en la Demanda que ocurrieron durante el Período de Clase, y excluyen expresamente todas las demás reclamaciones, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral y reclamaciones colectivas fuera del Período de Clase.

Reclamaciones Exoneradas de PAGA. A partir de la Fecha de Vigencia y una vez que los Demandados hayan financiado el Monto Bruto del Acuerdo, los Demandados tendrán derecho a una liberación por parte del Demandante y del Estado de California para todas las reclamaciones de PAGA alegadas en la Demanda Operativa en la Demanda y el aviso de PAGA del Demandante a la LWDA que ocurrió durante el Período de PAGA, y excluyendo expresamente todas las demás reclamaciones, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral y reclamaciones de PAGA fuera del Período de PAGA.

Esto significa que si usted no se excluye de manera oportuna y formal del Acuerdo, no podrá demandar, continuar demandando ni formar parte de ningún otro litigio contra los Demandados en relación con los asuntos legales resueltos por este Acuerdo. Esto también significa que todas las órdenes del Tribunal dictadas en este procedimiento le serán aplicables y legalmente vinculantes.

5. ¿De cuánto será mi pago?

Los registros de los Demandados reflejan que usted tiene «Class_Weeks» Semanas laborales trabajadas durante el Período de Clase (del 18 de octubre de 2020 al 30 de julio de 2025).

Con base en esta información, su Pago Individual del Acuerdo estimado es $«Est_Class_PMT».

Los registros de los Demandados reflejan que usted tiene «PAGA_Periods»

Periodos de Pago trabajados durante el Período de PAGA (del 18 de octubre de 2023 al 30 de julio de 2025).

Con base en esta información, su Pago de Empleado Afectado estimado es $«Est_PAGA_PMT».

Si no está de acuerdo con la información expuesta anteriormente, deberá presentar una impugnación por escrito y firmada, junto con los documentos justificativos, al Administrador del Acuerdo en la dirección indicada en este Aviso, a más tardar el 21 de julio de 2026.

6. ¿Cómo puedo recibir un pago?

Para recibir el dinero de la conciliación, no tiene que hacer nada. Se enviará automáticamente un cheque por el pago de su indemnización a la misma dirección que figura en este Aviso. Si su dirección es incorrecta o ha cambiado, debe notificarlo al Administrador del Acuerdo. Quien es: Apex Class Action, LLC.

El Tribunal celebrará una audiencia el 13 de noviembre de 2026, para decidir si finalmente se aprueba el Acuerdo. Si el Tribunal lo aprueba y no hay objeciones ni apelaciones, los pagos se enviarán por correo en los meses siguientes a esta audiencia. Si existen objeciones o apelaciones, su resolución puede llevar tiempo, quizás más de un año. Por favor, tenga paciencia. Tras la emisión de la Sentencia, el Administrador del Acuerdo notificará el fallo final a los Miembros de Clase publicando una copia de la Sentencia en su sitio web: www.apexclassaction.com/davidsonhotelcompanyllc.

7. ¿Qué pasa si no quiero formar parte del Acuerdo?

Si no desea participar en el Acuerdo, puede excluirse del mismo u "optar por no participar". **Si decide no participar, NO recibirá dinero del Acuerdo y no estará sujeto a sus términos, salvo lo dispuesto a continuación.** Tenga en cuenta que habrá una fecha límite para presentar sus reclamaciones en una acción judicial independiente, que podría vencer si la acción no se presenta dentro de dicho plazo. Independientemente

de si usted se excluye del Acuerdo o decide no participar, estará sujeto a la Liberación de PAGA, se considerará que ha liberado las Reclamaciones Exoneradas de PAGA y recibirá una parte del Pago de PAGA, ya que no se le permite excluirse de la parte de PAGA del Acuerdo.

Para optar por no participar, debe enviar al Administrador del Acuerdo, por correo de primera clase, una solicitud de exclusión por escrito, firmada y fechada, con sello postal no posterior al 21 de julio de 2026. La dirección de Apex Class Action, LLC es: PO Box 54668, Irvine, CA 92619; Tel.: (800) 355-0700. La solicitud debe indicar, en esencia, que el Miembro de Clase ha leído el Aviso Colectivo y que desea ser excluido del acuerdo de la demanda colectiva titulada *Alaa Gado Kana v. Davidson Hotel Company, LLC, et al.,* actualmente pendiente en el Tribunal Superior de San Diego, Caso Número 24CU018187C. La solicitud de exclusión debe incluir su nombre, dirección, firma y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social para fines de verificación. Debe firmar personalmente esta solicitud de exclusión. Ninguna otra persona podrá optar por no participar en nombre de un miembro de la Clase.

Las solicitudes de exclusión por escrito que tengan sello postal posterior al 21 de julio de 2026, o que estén incompletas o sin firmar, serán rechazadas y esos Miembros de Clase seguirán sujetos al Acuerdo y a la liberación descrita anteriormente.

8. ¿Cómo comunicarle al Tribunal que deseo impugnar el Acuerdo?

Cualquier Miembro de Clase que no haya optado por no participar y crea que el Tribunal no deba aprobar de manera definitiva el Acuerdo, por cualquier motivo, puede oponerse al Acuerdo propuesto. Las objeciones pueden presentarse por escrito e indicar el nombre del Miembro de Clase, su dirección actual, su número de teléfono y explicar por qué considera que el Acuerdo es injusto, así como indicar si tiene intención de comparecer en la audiencia de aprobación definitiva. Todas las objeciones escritas u otra correspondencia deben indicar también el nombre y el número del caso, que es ***Alaa Gado Kana v. Davidson Hotel Company, LLC, et al.,*** **Tribunal Superior del Condado de San Diego, Caso Número 24CU018187C.** También puede presentar una objeción sin necesidad de hacerlo por escrito, compareciendo en la audiencia de aprobación definitiva programada según se describe en la Sección 9. No se le permite oponerse a la parte del Acuerdo relativa a la PAGA.

Para objetar al acuerdo, no puede optar por no participar. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo, usted quedará sujeto a los términos del mismo de la misma manera que los demás Miembros de Clase que no presenten objeciones. Cualquier Miembro de Clase que no presente objeciones en la forma prevista en este Aviso Colectivo habrá renunciado a cualquier objeción al Acuerdo, ya sea mediante apelación o de otro modo.

Las objeciones por escrito deben entregarse o enviarse por correo al Administrador del Acuerdo a más tardar el 21 de julio de 2026. La dirección de Apex Class Action, LLC es: PO Box 54668, Irvine, CA 92619; Tel.: (800) 355-0700.

Las direcciones de los abogados de las Partes son las siguientes:

Abogados de la Clase:
Jean-Claude Lapuyade.
Sydney Castillo-Johnson.
JCL Law Firm, APC
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
Tel.: (619) 599-8292
Correo electrónico: jlapuyade@jcl-lawfirm.com
scastillo@jcl-lawfirm.com

Abogado de la Clase:
Shani O. Zakay.
Zakay Law Group, APLC
5440 Morehouse Drive, Suite 3600 San Diego, CA 92121
Teléfono: (619) 599-8292
Correo electrónico: shani@zakaylaw.com

Abogado de los Demandados:
Adam Siegel.
Jackson Lewis PC
725 South Figueroa Street, Suite 2500
Los Ángeles, CA 90017
Teléfono: (213) 689-0404
Correo electrónico: adam.siegel@jacksonlewis.com

9. ¿Cuándo y dónde decidirá el Tribunal si aprueba el Acuerdo?

El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Definitiva a las 10:30 a. m., el 13 de noviembre de 2026, ante la jueza Carolyn Caietti, en el Tribunal Superior del Condado de San Diego, Departamento C-70, ubicado en 330 West Broadway, San Diego, CA 92101. En esta audiencia, el Tribunal considerará si el Acuerdo es justo, razonable y adecuado. El propósito de esta audiencia es que el Tribunal determine si otorga la aprobación final al Acuerdo. Si existen objeciones, el Tribunal las tendrá en cuenta. El Tribunal escuchará a las personas que hayan presentado una solicitud escrita dentro del plazo establecido para intervenir en la audiencia o que comparezcan en la misma para presentar objeciones. Esta audiencia podrá ser reprogramada por el Tribunal sin previo aviso. **No es obligatorio asistir,** aunque cualquier Miembro de Clase puede hacerlo.

10. ¿Cómo obtener más información sobre el Acuerdo?

Puede llamar al Administrador del Acuerdo al 1-800-355-0700 o escribir a ***Alaa Gado Kana v. Davidson Hotel Company, LLC, et al.,*** **Tribunal Superior del Condado de San Diego, Caso Número 24CU018187C***,* Administrador del Acuerdo, Apex Class Action, LLC, PO Box 54668, Irvine, CA 92619 a/c Apex Class Action, LLC.

Este aviso resume el acuerdo propuesto. En el Acuerdo de Conciliación se ofrecen más detalles. Puede recibir una copia del Acuerdo de Conciliación, la Sentencia Firme u otros documentos escribiendo a JCL Law firm, APC, 5440 Morehouse Drive, Suite 3600, San Diego, CA 92121 o visitando el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/davidsonhotelcompanyllc.

POR FAVOR, NO LLAME AL TRIBUNAL EN RELACIÓN CON ESTE AVISO.

IMPORTANTE:

- Debe informar al Administrador del Acuerdo de cualquier cambio de domicilio para garantizar la recepción de su pago.
  Los cheques del Acuerdo quedarán sin efecto 180 días después de su emisión si no se depositan ni se cobran. En tal caso, el Administrador pagará todos los fondos provenientes de dichos cheques no cobrados al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor del Estado a nombre del Miembro de Clase que no reclamó dichos fondos, de conformidad con la sección 384 del Código de Procedimiento Civil de California. Si su cheque se pierde o extravía, debe comunicarse de inmediato con el Administrador del Acuerdo para solicitar un reemplazo.