

La Noyce Taylor v. Corporate Travel Management North America, Inc.
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»

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

La Noyce Taylor v. Corporate Travel Management North America, Inc.,

Los Angeles Superior Court Case No. 24STCV31902

The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully!

It's not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) concerning your current or former employment with Corporate Travel Management North America, Inc. (“CTM”). The Action was filed by a former CTM employee, La Noyce Taylor (“Plaintiff”) and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of employees (“Class Members”) who worked for CTM in California during the Class Period (December 4, 2020 through and including September 14, 2025); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all employees who worked for CTM in California during the PAGA Period (December 4, 2023 through September 14, 2025) (“Aggrieved Employees”).

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

Based on CTM’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$«Est_Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_PAGA_PMT»**. 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 CTM’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 CTM’s records showing that **you worked «Class_Weeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Periods» Pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks or pay periods during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the 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 CTM to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against CTM.

If you worked for CTM 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. If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. In exchange, as a Participating Class Member, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims.
- (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 CTM, 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 and will not have the right to assert PAGA Period penalty claims whether or not you choose to opt-out of the Class Settlement.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don’t Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against CTM 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	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.

July 10, 2026	You may use the Request for Exclusion form which is included with this Notice for purposes of excluding yourself from the Class Settlement. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement, regardless of whether you are deemed to be an Aggrieved Employee. CTM must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees.
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement. Written Objections Must be Submitted by July 10, 2026	All Class Members who do not opt-out (“Participating Class Members”) can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court’s decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice. You may use the Objection form which is included with this Notice for purposes of submitting a written objection to the Court. Even if you do not file a written objection, you or your attorney may appear at the Final Approval Hearing to make a verbal objection.
You Can Participate in the September 29, 2026, Final Approval Hearing.	The Court’s Final Approval Hearing is scheduled to take place on September 29, 2026. You don’t have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court’s virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods. Written Challenges Must be Submitted by July 10, 2026	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to CTM’s records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by July 10, 2026. See Section 4 of this Notice. You may use the Workweek Challenge form which is included with this Notice for purposes of challenging the calculation of your Workweeks and/or Pay Periods.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former CTM employee. The Action accuses CTM of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination and reimbursable expenses, and failing to provide meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) (“PAGA”). Plaintiff is represented by attorneys in the Action:

THE SENTINEL FIRM, APC
355 S. Grand Ave., Suite 1450
Los Angeles, California 90071
Telephone: (213) 985-1150
Facsimile: (213) 985-2155
(“Class Counsel.”)

CTM 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 CTM or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and CTM hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating and to end the case by an agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were ultimately successful, but must be approved by the Court. 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 CTM 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, CTM 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) CTM 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?

- CTM Will Pay \$315,000 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). CTM has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator within fourteen (14) days after the date the Settlement becomes final.
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”).
- 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:
 - Up to \$105,000 (one-third of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$26,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel has worked and incurred expenses on the Action without payment.

- B. Up to \$7,500 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
- C. Up to \$6,990 to the Administrator for services administering the Settlement.
- D. Up to \$25,000 for PAGA Penalties, allocated 65% to the LWDA PAGA Payment and 35% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

Participating Class Members have the right to object to these deductions with the exception of the PAGA Penalties. The Court will consider all objections other than objections to the PAGA Penalties or to the PAGA components of the settlement.

- 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. Within thirty (30) days after the date the Settlement becomes final, the Administrator will mail checks for all Individual Class Payments and Individual PAGA Payments.
- 4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and CTM are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 80% to penalties and interest. ("Non-Wage Portion."). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. CTM 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 CTM 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/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 Settlement Administrator will transfer the uncashed checks to the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name thereby leaving no "unpaid residue" subject to the requirements of California Code of Civil Procedure Section 384, subd.
- 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 July 10, 2026, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to fill out and sign the Request for Exclusion form which is included with this Notice by the July 10, 2026, Response Deadline. You are not required to use the included form, but any 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 CTM.

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 CTM based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

- 7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and CTM have agreed that, in either case, the Settlement will be void: CTM will not pay any money and Plaintiff and the Class Members will not release any claims against CTM.
- 8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action Administration (the "Administrator") to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.
- 9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and CTM 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 CTM or related entities for wages based on the Class Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

"All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release the Released Parties from all claims, rights, demands, liabilities and causes of action, whether in law or equity, arising from the same facts and/or claims alleged against Defendant in the Action that were pled or that could have been pled based on the facts contained in the Action, including all claims for unpaid wages (including without limitation minimum, regular, overtime, double time, sick pay, on-call, and shift differential pay), non-compliant meal and rest periods, unreimbursed business expenses, inaccurate wage statements, waiting time penalties, untimely payment of wages during employment, and failure to retain accurate employment records, restitution, statutory penalties, interest, fees, and costs arising during the Class Period, including without limitation, Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.7, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2802, Business and Professions Code section 17200, and all applicable Industrial Welfare Commission Wage Orders. Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period."

10. Aggrieved Employees' PAGA Release.

The Aggrieved Employees' will be bound by the following release:

"In light of the binding nature of a PAGA judgment on non-party employees pursuant to applicable California law, including *Arias v. Superior Ct. (Dairy)*, 46 Cal. 4th 969 (2009), the Plaintiff, Aggrieved Employees, and State of California (through Plaintiff's release as agent and proxy of the Labor and Workforce Development Agency), with respect to Class Members (whether Participating or Non-Participating) who qualify as Aggrieved Employees shall be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged any and all claims for civil penalties under the California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 ("PAGA"), Labor Code section 2698, et seq., against the Released Parties for work performed during the PAGA Period and based on or arising out of the alleged violations of the Labor Code sections alleged in Plaintiff's letter to the LWDA and the Action, or which could have been alleged under the same or similar facts plead in Plaintiff's letter to the LWDA or the Action, including without limitation, civil penalties for unpaid wages (including without limitation minimum, regular, overtime, double time, sick pay, on-call, and shift differential pay), non-compliant meal and rest periods, unreimbursed business expenses, inaccurate wage statements, waiting time penalties, untimely payment of wages during employment, and failure to retain accurate employment records, restitution, statutory penalties, interest, fees, and costs arising during the PAGA Period, including without limitation, Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.7, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2802."

4. **HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?**

1. Individual Class Payments. Each Settlement Class member shall receive a proportionate settlement share based upon the pro-rata number of Workweeks they worked during the Class Period, the numerator of which is the Settlement Class member's total Workweeks during the Class Period, and the denominator of which is the total Workweeks worked by all Settlement Class members who worked during the Class Period [i.e., (individual Workweeks ÷ total Workweeks by all Settlement Class members)]. Partial Workweeks will be considered full Workweeks for the purposes of this Settlement. The Settlement Administrator will calculate the number of Workweeks that each Class Member worked during the Class Period.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by dividing by the total number of PAGA Workweeks worked during the PAGA Period credited to all PAGA Members to determine the "PAGA Workweek Rate." Each PAGA Member's Individual PAGA Payment is equal to the PAGA Workweek Rate multiplied by his or her individual PAGA Workweeks. The Settlement Administrator will calculate the number of PAGA Workweeks that each Class Member worked during the PAGA Period.
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 CTM's records, are stated on the first page of this Notice. You have until July 10, 2026, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by using the included form or by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept CTM's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on CTM's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will attempt to resolve Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and CTM's Counsel. While the Administrator and the parties will attempt to resolve any such disputes, the Court will decide any unresolved dispute.

5. **HOW WILL I GET PAID?**

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

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

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

Fill out and sign the Request for Exclusion form included with this Notice and return it to the address specified on the form. You are not required to use this form to submit a valid Request for Exclusion. You may also submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *La Noyce Taylor v. Corporate Travel Management North America, Inc.*, and include your identifying information (full name, address, telephone number, and last four digits of your social security number for verification purposes) and a statement indicating you request to be excluded from the Settlement. 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 (whether using the included form or another method) by July 10, 2026, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. **HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?**

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement – you may not submit both a Request for Exclusion and an Objection to the Settlement. If you submit both, you will be excluded from the Settlement and your Objection will not be heard. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and CTM are asking the Court to approve. At least 16 days before the September 29, 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 Service Award 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 Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator’s Website www.apexclassaction.com/corporatetravelmanagementnorthamerica or the Court’s website <https://www.lacourt.ca.gov/home>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is July 10, 2026.** You may use the included Objection form for submitting written objections, or you may write your own letter (or have your own lawyer do so). 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 *La Noyce Taylor v. Corporate Travel Management North America, Inc.*, Los Angeles Superior Court Case No. 24STCV31902; and include your full name, the last four digits of your social security number, and your current address; state the specific reason(s) for the objection; identify or include any and all evidence and supporting papers (including, without limitation, all briefs, written evidence, and declarations) for the Court to consider; and sign and date the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator’s contact information.

Alternatively, a Participating Class Member can object (or personally retain a lawyer to object at your own cost) by attending the Final Approval Hearing; you do not need to submit a written objection to object to the Settlement at the Final Approval Hearing. You (or your attorney) should be ready to tell the Court what you object to, why you object, and any facts that support your objection. See Section 8 of this Notice (immediately below) for specifics regarding the Final Approval Hearing.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don’t have to, attend the Final Approval Hearing on September 29, 2026, at 11:00 a.m. in Department 12 of the Los Angeles Superior Court - Spring Street Courthouse, located at 312 N Spring St, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) the hearing. Check the Court’s website for the most current information (<https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access>).

It’s possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator’s website www.apexclassaction.com/corporatetravelmanagementnorthamerica 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 CTM 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 Apex Class Action Administration’s website at www.apexclassaction.com/corporatetravelmanagementnorthamerica. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access>) and entering the Case Number for the Action, Case Number 24STCV31902 and viewing the Settlement Agreement which is attached to the Declaration of Tiffany Hyun submitted in Support of Plaintiff’s Motion for Preliminary Approval. The pleadings and other records in this litigation may be examined online at the same online address. Images of every document filed in the case may be viewed at a minimal charge. You may also view images of every document filed in the case free of charge by using one of the computer terminal kiosks available at each court location that has a facility for civil filings.



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

<u>Class Counsel:</u>		<u>Settlement Administrator:</u>
Seung Yang	Email seung.yang@thesentinelfirm.com	Apex Class Action, LLC
Tiffany Hyun	Email tiffany.hyun@thesentinelfirm.com	Email Address: support@apexclassaction.com
Jeffrey P. Jackson	Email jeffrey.jackson@thesentinelfirm.com	Mailing Address: PO Box 54668
Diane Le	Email diane.le@thesentinelfirm.com	Irvine, CA 92619
THE SENTINEL FIRM, APC		Telephone: 1-800-355-0700
355 S. Grand Ave., Suite 1450		
Los Angeles, California 90071		
Telephone: (213) 985-1150		
Facsimile: (213) 985-2155		

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.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

La Noyce Taylor v. Corporate Travel Management North America, Inc.,

Caso Numero 24STCV31902 del Tribunal Superior de Los Angeles

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo con atención!

No se trata de correo basura, spam, publicidad ni solicitud de un abogado. No le están demandando.

Es posible que usted sea elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) relacionada con su empleo actual o pasado en Corporate Travel Management North America, Inc. (“CTM”). La Demanda fue presentada por una exempleada de CTM, La Noyce Taylor (“Demandante”), y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para una clase de empleados (“Miembros de la Clase”) que trabajaron para CTM en California durante el Período de Clase (del 4 de diciembre de 2020 al 14 de septiembre de 2025 inclusive); y (2) sanciones bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General de California (“PAGA”) para todos los empleados que trabajaron para CTM en California durante el Período de PAGA (del 4 de diciembre de 2023 al 14 de septiembre de 2025) (“Empleados Afectados”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que obliga a CTM a financiar los Pagos Individuales del Acuerdo, y (2) un Acuerdo de PAGA que obliga a CTM a financiar los Pagos de PAGA y las sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Según los registros de CTM y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual de Clase será de: \$«Est_Class_PMT» (menos retención) y se estima que su Pago Individual de PAGA será \$«Est_PAGA_PMT»**. La cantidad real que reciba probablemente será diferente y dependerá de varios factores. Si no se indica ningún monto para su Pago Individual de PAGA, entonces, según los registros de CTM, usted no es elegible para dicho pago bajo el Acuerdo porque no trabajó durante el Período de PAGA.

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de CTM que muestran que **trabajó «Class_Weeks» semanas laborales** durante el Período de Clase y **«PAGA_Periods» Periodos de Pago** durante el Período de PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales o periodos de pago de los previstos en cualquiera de los dos periodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si conceder la aprobación definitiva. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no lo hace. Lea este Aviso con atención. Se considerará que lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del mismo se pagará al Demandante y a sus abogados (“Abogados de la Clase”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue a CTM a realizar pagos en virtud del Acuerdo y que exija a los Miembros de la Clase y a los Empleados Afectados a renunciar a su derecho a presentar ciertas reclamaciones contra CTM.

Si trabajó para CTM durante el Período de Clase y/o el Período de PAGA, tiene dos opciones básicas según el Acuerdo:

- (1) **No haga nada.** No es necesario que haga nada para participar en el Acuerdo propuesto. Si no hace nada, será un Miembro de Clase Participante y podrá optar a un Pago Individual de Clase y/o a uno de PAGA. A cambio, como Miembro de Clase Participante, renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales del Período de Clase y a sanciones del Período de PAGA.
- (2) **Exclusión del Acuerdo Colectivo** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (optar por no participar) presentando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificándose por escrito al Administrador. Si decide no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase. Sin embargo, usted conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales por el Período de Clase contra CTM y, si usted es un Empleado Afectado, seguirá teniendo derecho a un Pago Individual de PAGA. No puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo propuesto y no tendrá derecho a presentar reclamaciones de sanción por el Período de PAGA, independientemente de si decide o no optar por no participar en el Acuerdo Colectivo.

CTM no tomará represalias contra usted por ninguna acción que realice con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo.	Si no hace nada, será un Miembro de Clase Participante, elegible para un Pago Individual de Clase y para un Pago Individual de PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales contra CTM que estén cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el Acuerdo de PAGA. La fecha límite para excluirse es a más tardar el 10 de julio de 2026.	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro de Clase No Participante y ya no podrá acceder a un Pago Individual de Clase. Los Miembros de Clase No Participante no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la Sección 6 de este Aviso. Puede utilizar el formulario de Solicitud de Exclusión incluido con este Aviso para solicitar su exclusión del Acuerdo Colectivo. No puede optar por no participar en la parte del Acuerdo propuesto relativa a la Ley de Recuperación de Salarios de los Estados Unidos (PAGA, por sus siglas en inglés), independientemente de si se le considera un empleado perjudicado. CTM debe efectuar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Afectados.

Los Miembros de Clase Participante pueden oponerse al Acuerdo Colectivo, pero no al Acuerdo de PAGA. Las objeciones por escrito deben presentarse a más tardar el 10 de julio de 2026.	Todos los Miembros de la Clase que no opten por no participar (“Miembros de Clase Participante”) pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si finalmente aprobará el acuerdo incluirá determinar cuánto se pagará a los Abogados de la Clase y al Demandante que interpuso la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Clase ni al Demandante, pero cada dólar que se les pague reduce la cantidad total pagada a los Miembros de Clase Participante. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por los Abogados de la Clase o por el Demandante en general si considera que son irrazonables. Véase la Sección 7 de este Aviso. Puede utilizar el formulario de objeción incluido en este Aviso para presentar una objeción por escrito ante el Tribunal. Aunque no presente una objeción por escrito, usted o su abogado puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final para presentar una objeción verbal.
Usted puede participar en la Audiencia de Aprobación Final que se celebrará el 29 de septiembre de 2026.	Esta audiencia está programada para el 29 de septiembre de 2026. No tiene que asistir, pero sí tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre y a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros de Clase Participante pueden oponerse verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Véase la Sección 8 del presente Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas laborales/Períodos de pago. Las impugnaciones por escrito deben presentarse a más tardar el 10 de julio de 2026	La cantidad de su Pago Individual de Clase y de su Pago de PAGA (si lo hubiera) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Periodo de Clase y de cuántos Períodos de Pago durante el Periodo de PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período de Clase y el de Períodos de Pago del Período de PAGA que trabajó según los registros de CTM se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla a más tardar el 10 de julio de 2026. Véase la Sección 4 del presente Aviso. Puede utilizar el Formulario de Impugnación de Semanas laborales incluido con este Aviso para impugnar el cálculo de sus Semanas laborales y/o de sus Períodos de Pago.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA DEMANDA?

El Demandante fue un empleado de CTM. En la Demanda se acusa a CTM de infringir la legislación laboral de California al no pagar las horas extraordinarias, el salario mínimo, los salarios debidos en caso de despido y los gastos reembolsables, y al no proporcionar periodos de comida, descansos y boletas de sueldo detalladas y precisas. Basándose en las mismas reclamaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley de Acción Privada del Fiscal General (Código Laboral, §§ 2698, y sig.) (“PAGA”). El Demandante está representado por los siguientes abogados en la Demanda:

THE SENTINEL FIRM, APC
355 S. Grand Ave., Suite 1450
Los Ángeles, California 90071
Teléfono: (213) 985-1150
Fax: (213) 985-2155
 (“Abogados de la Clase”).

CTM niega rotundamente haber infringido ninguna ley ni haber dejado de pagar ningún salario y sostiene que cumplió todas las leyes aplicables.

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

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si CTM o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo. Mientras tanto, el Demandante y CTM contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda mediante la negociación y poner fin al caso mediante un acuerdo (conciliar) en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas, pero deben ser aprobadas por el Tribunal. Mediante la firma de un extenso acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y acordando solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, la Demandante y CTM han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Definitiva del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto constituye un compromiso respecto de las reclamaciones en litigio. Al aceptar la conciliación, CTM no admite ninguna infracción ni reconoce el fundamento de ninguna reclamación. El Demandante y los Abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen negocio porque: (1) CTM ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de la continuación del litigio; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Clase y de los Empleados Afectados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Definitiva.

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

1. CTM pagará \$315,000 como el Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). CTM ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador dentro de los catorce (14) días siguientes a la fecha en que el Acuerdo se convierta en vigente.
El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para realizar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago por 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 de Trabajo de California (“LWDA”).
2. Deducciones aprobadas por el Tribunal del Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o el Abogado de la Clase pedirán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyas cantidades serán decididas en dicha audiencia:
 - A. Hasta \$105,000 (un tercio del Acuerdo Bruto) a los Abogados de la Clase en concepto de honorarios y hasta \$26,000 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, han trabajado e incurrido en gastos relacionados con la Demanda sin percibir remuneración alguna.

- B. Hasta \$7,500 en concepto de Compensación de Representante de la Clase por presentar la Demanda, por trabajar con los Abogados de la Clase y por representar a la Clase. Esta Compensación será el único dinero que recibirá el Demandante, aparte del Pago Individual de Clase y de cualquier Pago Individual de PAGA.
- C. Hasta \$6,990 al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
- D. Hasta \$25,000 por Sanciones de PAGA, asignados en un 65% al Pago de PAGA de la LWDA y un 35% en Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Afectados basados en sus Períodos de Pago de PAGA.

Los Miembros de Clase Participante tienen derecho a oponerse a estas deducciones, con la excepción de las Sanciones de PAGA. El Tribunal considerará todas las objeciones que no sean objeciones a las Sanciones de PAGA o a los componentes PAGA del acuerdo.

3. Auerdo Neto distribuido entre 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 Clase a los Miembros de Clase Participante en función de sus Semanas Laborales del Periodo de Clase. En un plazo de treinta (30) días a partir de la fecha en que el Acuerdo sea definitivo, el Administrador enviará por correo los cheques correspondientes a todos los Pagos Individuales de Clase y los Pagos Individuales de PAGA.
4. Impuestos adeudados en los Pagos de los Miembros de la Clase. El Demandante y CTM solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual de Clase a salarios imposables (“Parte Salarial”) y del 80% a sanciones e intereses (“Parte No Salarial”). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y será reportada en los formularios W-2 del IRS. CTM pagará por separado los impuestos sobre las nóminas que adeude sobre dicha parte. Los Pagos Individuales de PAGA se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Clase en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y CTM han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable del pago de todos los impuestos (incluidas las sanciones y los intereses por impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido en virtud de la propuesta de Acuerdo. Si tiene alguna duda sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto, consulte a un asesor fiscal.

5. Cobrar los cheques de pago a la brevedad. En el frente de cada cheque emitido para Pagos Individuales de Clase/Pagos Individuales de PAGA figurará la fecha de vencimiento (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque se cancelará automáticamente y el Administrador del Acuerdo transferirá los cheques no cobrados al Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador de California a su nombre, con lo cual no quedará ningún “residuo no pagado” sujeto a los requisitos del Código de Procedimiento Civil de California, sección 384, subd.
6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo. Se le tratará como Miembro de Clase Participante, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el 10 de julio de 2026, que desea excluirse. La manera más fácil de notificar al Administrador es rellenar y firmar el formulario de Solicitud de Exclusión que se incluye con este Aviso antes del 10 de julio de 2026, Fecha Límite de Respuesta. No está obligado a utilizar el formulario incluido, pero cualquier Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un 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 elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros de la Clase Excluidos (es decir, los Miembros de Clase No Participantes) no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra CTM.

No puede optar por no participar en la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros de Clase No Participante) siguen siendo elegibles para los Pagos Individuales de PAGA y están obligados a renunciar a su derecho a hacer valer reclamaciones de PAGA contra CTM basadas en los hechos del Período de PAGA alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal niega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Final del Acuerdo o a dictar Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y CTM han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: CTM no pagará dinero alguno y la Demandante y los Miembros de la Clase no liberarán ninguna reclamación contra CTM.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action Administration (el “Administrador”) para que envíe este Aviso, calcule y efectúe los pagos y tramite las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también decidirá las Impugnaciones de los Miembros de la Clase sobre las Semanas Laborales, enviará y reenviará los cheques del acuerdo y los formularios fiscales y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. Los datos de contacto del Administrador figuran en la Sección 9 del presente Aviso.
9. Liberación de los Miembros de Clase Participante. Después de que la Sentencia sea definitiva y CTM haya financiado totalmente el Acuerdo Bruto y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros de Clase Participante estarán legalmente impedidos de hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, usted no puede demandar, continuar demandando o ser parte de cualquier otra demanda contra CTM o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de Clase, como se alega en la Demanda y se resuelve en este Acuerdo.

Los Miembros de Clase Participante estarán vinculados a la siguiente liberación:

“Todos los Miembros de Clase Participante, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados y presentes, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones, derechos, demandas, responsabilidades y causas de acción, ya sea en derecho o en equidad, que surjan de los mismos hechos y/o reclamaciones alegadas contra el Demandado en la Demanda que fueron alegadas o que podrían haber sido alegadas con base en los hechos contenidos en la Demanda, incluidas todas las reclamaciones por salarios no pagados (incluidos, entre otros, el salario mínimo, el salario regular, las horas extras, el salario doble, el pago por enfermedad, el pago diferencial por guardia y por turno), períodos de

comida y descanso no conformes, gastos comerciales no reembolsados, boletas de salarios inexactas, sanciones por tiempo de espera, pago tardío de salarios durante el empleo y falta de mantenimiento de registros de empleo precisos, restitución, sanciones legales, intereses, honorarios y costos que surjan durante el Período de Clase, incluidos, entre otros, las secciones 201, 202, 203, 204, 210, 218.5 del Código Laboral, 218.6, 226, 226.3, 226.7, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2802, la sección 17200 del Código de Negocios y Profesiones, y todas las Órdenes Salariales aplicables de la Comisión de Bienestar Industrial. Los Miembros de Clase Participante no renuncian a ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo Justo y Vivienda, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de Clase.

10. Liberación de PAGA por los Empleados Afectados.

Los Empleados Afectados quedarán sujetos a la siguiente liberación:

“En vista de la naturaleza vinculante de una sentencia de PAGA sobre empleados que no son parte de conformidad con la ley aplicable de California, incluyendo *Arias v. Superior Ct. (Dairy)*, 46 Cal. 4th 969 (2009), el Demandante, los Empleados Afectados y el Estado de California (a través de la liberación del Demandante como agente y representante de la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral), con respecto a los Miembros de la Clase (ya sean Participantes o No Participantes) que califiquen como Empleados Afectados se considerará que han liberado, resuelto, transigido, renunciado y cancelado plena, definitiva y para siempre de todas y cada una de las reclamaciones de sanciones civiles bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General del Código Laboral de California de 2004 (“PAGA”), sección 2698 del Código Laboral, y sig., contra las Partes Liberadas por el trabajo realizado durante el Período de PAGA y basado en o derivado de las presuntas violaciones de las secciones del Código Laboral alegadas en la carta del Demandante a la LWDA y la Demanda, o que podrían haberse alegado bajo la misma o hechos similares alegados en la carta del Demandante a la LWDA o la Demanda, incluyendo sin limitación, sanciones civiles por salarios no pagados (incluyendo sin limitación mínimo, regular, horas extras, doble tiempo, pago por enfermedad, pago diferencial por guardia y turno), periodos de comida y descanso no conformes, gastos comerciales no reembolsados, boletas de salarios inexactas, sanciones por tiempo de espera, pago tardío de salarios durante el empleo y falta de retención de registros de empleo precisos, restitución, sanciones legales, intereses, tarifas y costos que surjan durante el Período de PAGA, incluyendo sin limitación, las secciones 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.7, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197 del Código Laboral, 1197.1, 1198, 2802.”

4. **¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?**

1. Pagos Individuales de Clase. Cada miembro de la Clase de Acuerdo recibirá una parte proporcional del acuerdo basada en el número prorrateado de Semanas Laborales que trabajó durante el Período de Clase, cuyo numerador es el total de Semanas Laborales del miembro de la Clase de Acuerdo durante el Período de Clase, y cuyo denominador es el total de Semanas Laborales trabajadas por todos los miembros de la Clase de Acuerdo que trabajaron durante el Período de Clase [es decir, (Semanas laborales individuales ÷ total de Semanas laborales de todos los miembros de la Clase de Acuerdo)]. Las Semanas laborales Parciales se considerarán como completas a efectos del presente Acuerdo. El Administrador del Acuerdo calculará el número de Semanas laborales que cada Miembro de la Clase trabajó durante el Período de Clase.
2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA dividiendo el número total de Semanas laborales de PAGA trabajadas durante el Período de PAGA acreditadas a todos los Miembros PAGA para determinar la “Tasa de Semana laboral PAGA”. El Pago Individual de PAGA de cada Miembro es igual a la Tasa de Semanal laboral PAGA multiplicada por sus Semanas laborales individuales PAGA. El Administrador del Acuerdo calculará el número de Semanas laborales PAGA que cada Miembro de la Clase trabajó durante el Período de PAGA.
3. Impugnaciones relacionadas con la Semana laboral/Período de pago. El número de Semanas Laborales de la Clase que trabajó durante el Período de Clase y el de Períodos de Pago de PAGA que trabajó durante el Período de PAGA, según consta en los registros de CTM, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 10 de julio de 2026 para impugnar el número de Semanas laborales y/o Períodos de Pago que se le han acreditado. Puede presentar su impugnación utilizando el formulario adjunto o 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.

Debe respaldar su impugnación enviando copias de recibos de pago u otros registros. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de CTM sobre las Semanas laborales y/o los Períodos de Pago basado en los registros de CTM, a menos que envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador intentará resolver los problemas relacionados con la Semana laboral y/o el Período de Pago basándose en su solicitud y en la información proporcionada por los Abogados de la Clase (quien abogará en nombre de los Miembros de Clase Participante) y el abogado de CTM. Si bien el Administrador y las partes intentarán resolver dichas impugnaciones, el Tribunal decidirá sobre las que no se resuelvan.

5. **¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?**

1. Miembros de Clase Participante. El Administrador enviará, por correo postal nacional, un cheque único a cada Miembro de Clase Participante (es decir, a cada Miembro de la Clase que no opte por no participar), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Afectados. El cheque combinará el Pago Individual de Clase y el de PAGA.
2. Miembros de Clase No Participante. El Administrador enviará, por correo postal nacional, un único cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Afectado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, a todos los Miembros de Clase No Participante). Para quienes también sean Miembros de Clase Participante, el cheque Individual del Acuerdo y el de PAGA se combinarán en un solo cheque.

Su cheque se enviará a la misma dirección que este Aviso. Si cambia de dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO OPTAR POR NO PARTICIPAR EN EL ACUERDO COLECTIVO?

Rellene y firme el formulario de Solicitud de Exclusión que se incluye con este Aviso y devuélvalo a la dirección indicada en el formulario. No es necesario utilizar este formulario para presentar una Solicitud de Exclusión válida. También puede presentar una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una simple declaración de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador le excluirá en función de cualquier escrito que comunique su solicitud. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda con el título: “*La Noyce Taylor v. Corporate Travel Management North America, Inc.*”, e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social para fines de verificación) y una declaración que indique que solicita ser excluido del Acuerdo. Debe realizar esta solicitud personalmente. Si otra persona la realiza en su nombre, no será válida. **El Administrador debe enviar su solicitud de exclusión (ya sea utilizando el formulario incluido u otro método) a más tardar el 10 de julio de 2026 o no será válida.** La Sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO Oponerse AL ACUERDO?

Únicamente los Miembros de Clase Participante tienen derecho a oponerse al Acuerdo; no se puede presentar simultáneamente una Solicitud de Exclusión y una Objeción al Acuerdo. Si presenta ambos documentos, quedará excluido del Acuerdo y su objeción no será atendida. Antes de decidir si presenta una objeción, es posible que desee ver qué es lo que el Demandante y CTM solicitan al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Final del 29 de septiembre de 2026, el Abogado de la Clase y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Compensación por Servicio que indique (i) la cantidad que el Abogado de la Clase solicita para honorarios y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita como Compensación por Servicio de Representante de la Clase. Si lo solicita razonablemente, el Abogado de la Clase (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviará copias de estos documentos sin costo alguno. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador, www.apexclassaction.com/corporatetravelmanagementnorthamerica, o en el del Tribunal, <https://www.lacourt.ca.gov/home>.

Un Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Compensación por Servicios puede objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas por el Abogado de la Clase o el Demandante son demasiado altas o bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 10 de julio de 2026.** Puede utilizar el formulario de Objeción incluido para presentar objeciones por escrito, o redactar su propia carta (o pedirle a su abogado que lo haga). Asegúrese de explicarle al Administrador a qué se opone, por qué y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como “*La Noyce Taylor v. Corporate Travel Management North America, Inc.*”, Caso Número 24STCV31902 del Tribunal Superior de Los Ángeles; e incluya su nombre completo, los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social y su dirección actual; indique el/los motivo(s) específico(s) de la objeción; identifique o incluya todas y cada una de las pruebas y documentos de respaldo (incluidos, sin limitación, todos los alegatos, pruebas escritas y declaraciones) para que el Tribunal los considere; y firme y feche la objeción. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Como alternativa, un Miembro de Clase Participante puede presentar una objeción (o contratar personalmente a un abogado para que lo haga a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final; no es necesario presentar una objeción por escrito para oponerse al Acuerdo en dicha audiencia. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicarle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualesquiera hechos que respalden su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente más abajo) para obtener detalles específicos sobre dicha audiencia.

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

Puede asistir, pero no es obligatorio, el día 29 de septiembre de 2026 a las 11:00 a. m., en el Departamento 12 del Tribunal Superior de Los Ángeles - Palacio de Justicia de Spring Street, ubicado en 312 N Spring St, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados de la Clase, al Demandante y al Administrador. El Tribunal solicitará comentarios de los objetores, los Abogados de la Clase y los abogados de la Defensa antes de tomar una decisión. Puede asistir a la audiencia (o contratar a un abogado para que asista). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada (<https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access>).

Es posible que el Tribunal reprogramme esta audiencia. Debe consultar el sitio web del Administrador, www.apexclassaction.com/corporatetravelmanagementnorthamerica, con antelación o ponerse en contacto con los Abogados de la Clase para verificar la fecha y la hora de la audiencia.

9. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo detalla todo lo que CTM y el Demandante se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento es visitar el sitio web de Apex Class Action Administration en www.apexclassaction.com/corporatetravelmanagementnorthamerica. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior accediendo a (<https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access>) e ingresando el número de caso para la Demanda, número de caso 24STCV31902 y viendo el Acuerdo de Conciliación que está adjunto a la declaración de Tiffany Hyun presentada en apoyo de la Moción del Demandante para la Aprobación Preliminar. Los alegatos y demás documentos relacionados con este litigio pueden consultarse en línea en la misma dirección web. Las imágenes de todos los documentos presentados en el caso pueden consultarse por un precio mínimo. También puede consultar gratuitamente imágenes de todos los documentos presentados en el caso en uno de los quioscos con terminales informáticas disponibles en cada tribunal que cuente con instalaciones para la presentación de documentos civiles.



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

<u>Abogados de la Clase:</u> Seung Yang Tiffany Hyun Jeffrey P. Jackson Diane Le THE SENTINEL FIRM, APC 355 S. Grand Ave., Suite 1450 Los Angeles, California 90071 Teléfono: (213) 985-1150 Fax: (213) 985-2155	<u>Administrador del Acuerdo:</u> Apex Class Action, LLC Correo electrónico: support@apexclassaction.com Dirección postal: PO Box 54668 Irvine, CA 92619 Teléfono: 1-800-355-0700
Correo electrónico: seung.yang@thesentinel firm.com Correo electrónico: tiffany.hyun@thesentinel firm.com Correo electrónico: jeffrey.jackson@thesentinel firm.com Correo electrónico: diane.le@thesentinel firm.com	

10. ¿Y SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si pierde o extravía su cheque de indemnización antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que lo solicite antes de la fecha de anulación que figura en el frente del cheque original.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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