

Bey-Keys et al., v. BG-IC, L.L.C., 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 PROPOSED CLASS ACTION SETTLEMENT AND DATE FOR FINAL APPROVAL HEARING

Bey-Keys et al., v. BG-IC, L.L.C., et al.
(County of Los Angeles, California Superior Court Case No. 23STCV23484)

As a current or former non-exempt, hourly-paid California employee of BG-IC, L.L.C. of California you are entitled to receive money from a class action settlement.

Please read this Notice carefully. This Notice relates to a proposed settlement of class action litigation. If you are a Class Member, it contains important information about your right to receive a payment from the Settlement fund.

You have received this Notice of Class Action Settlement because the records of defendant BG-IC, L.L.C., (“Defendant”), show that you are a “Class Member” and, therefore, entitled to a payment from this class action settlement. Class Members are all persons employed by Defendant in California and classified as a non-exempt, employee who worked for Defendant during the period from March 1, 2022 through May 31, 2025 (“Class Period”).

- The settlement is to resolve a class action lawsuit, *Kasie Bey-Keys v. BG-IC, L.L.C.*, pending in the Superior Court of California for the County of Los Angeles, Case Number 23STCV23484 (the “Lawsuit”), alleging causes of action against Defendant for: (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods or compensation in lieu thereof; (4) failure to provide rest periods or compensation in lieu thereof; (5) waiting time penalties; (6) wage statement violations; (7) failure to timely pay wages; (8) failure to indemnify; (9) violation of Labor Code 227.3; and (10) unfair competition. Plaintiffs also seek civil penalties under the California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”) for violations of Labor Code.
- On August 21, 2026, the Los Angeles County Superior Court granted preliminary approval of this class action settlement and ordered that all Class Members be notified of the Settlement. The Court has not made any determination of the validity of the claims in the Lawsuit. Defendant vigorously denies the claims in the Lawsuit and contends that it fully complied with all applicable laws.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING AND RECEIVE PAYMENT	Get a payment and give up your legal rights to pursue claims released by the settlement of the Lawsuit.
OPT OUT OF THE SETTLEMENT	Exclude yourself from the Settlement, get no payment for settlement of the class claims, and retain your legal rights to individually pursue the class claims that would otherwise be released by the settlement of the Lawsuit. If you worked at any time during the period from September 22, 2022, through May 31, 2025 ("PAGA Period") as a non- exempt, employee of Defendant, as well, then you will be deemed a “Aggrieved Employee” and you will still receive your share of the proceeds available from the settlement of the Released PAGA Claims, defined below, (your “Individual PAGA Payment”) even if you opt out of the class settlement.
OBJECT TO THE SETTLEMENT	If you do not opt out, you may write to the Settlement Administrator, Apex Class Action, LLC, about why you object to the settlement, and they will forward your concerns to counsel which will then be provided to the Court. If the Court approves the Settlement despite your objection, you will still be bound by the Settlement. You or your attorney may also address the Court during the Final Approval Hearing scheduled for February 1, 2027, in Department 7 of the Los Angeles County Superior Court Spring Street Courthouse, located at 312 N Spring St, Los Angeles, CA 90012.

The Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness and fairness of the Settlement will be held at 10:00 a.m., in Department 7 of the Los Angeles County Superior Court Spring Street Courthouse, located at 312 N Spring St, Los Angeles, CA 90012. You are not required to attend the Hearing, but you are welcome to do so.

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 1-800-355-0700

Why Am I Receiving This Notice?

Defendant's records show that you currently work, or previously worked, for Defendant, as a non-exempt employee in the State of California at some point during the Class Period. You were sent this Class Notice because you have a right to know about a proposed settlement of a class action lawsuit, and about all your options before the Court decides whether to finally approve the settlement. If the Court approves the settlement and then any objections and appeals are resolved, a "Settlement Administrator" appointed by the Court will make the payments described in this Notice. This Notice explains the Lawsuit, the settlement, your legal rights, what benefits are available, who is eligible for them and how to get them.

What is This Case About?

Kasie Bey-Keys, and Paris Lorenzo Woods were non-exempt employees of Defendant. They are the "Plaintiffs" in this case and are suing on behalf of themselves and Class Members for Defendant's alleged failure to pay overtime; failure to pay minimum wages; failure to provide meal breaks; failure to provide rest breaks, or compensation in lieu thereof; waiting time penalties; wage statement violations; failure to timely pay wages; failure to indemnify; violation of labor code §227.3; and unfair competition

Based on the alleged Labor Code violations above-mentioned and other alleged Labor Code violations, Plaintiffs also seek penalties under California Labor Code Private Attorneys General Act ("PAGA").

Defendant denies all the allegations made by Plaintiffs and denies that they violated any law. The Court has made no ruling on the merits of Plaintiffs' claims. The Court has only preliminarily approved this class action settlement. The Court will decide whether to give final approval to this settlement at the Final Approval Hearing.

Summary of the Settlement Terms

Plaintiffs and Defendant have agreed to settle this case on behalf of themselves and Class Members and Aggrieved Employees for the Gross Settlement Amount of \$390,000.00 unless increased pursuant to the Settlement Agreement. The Gross Settlement includes (1) Administration Costs up to \$6,490.00 (2) a service award to Plaintiffs in the amount of \$7,500.00 each, for a total of \$15,000.00, for their time and effort in pursuing this case; (3) up to one-third (1/3) of the Gross Settlement Amount in attorneys' fees which, unless increased pursuant to the Settlement Agreement, amounting to \$ 130,000.00; (4) up to \$30,000.00 in litigation costs to Class Counsel, according to proof; and (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of \$39,000.00 of the Gross Settlement Amount toward PAGA penalties. Pursuant to the PAGA, seventy-five percent (75%) of the amount allocated toward PAGA, or \$29,250.00, will be paid to the LWDA and twenty-five percent (25%), or \$9,750.00, will be distributed to Aggrieved Employees. After deducting these sums, a total of approximately not less than \$169,510.00 will be available for distribution to Class Members ("Net Settlement Amount").

Defendant represents that there are no more than 7,100 Workweeks as of March 31, 2025. If the number of Workweeks during the Class Period is more than 10% greater than this figure (i.e., if there are 7,810 or more Workweeks), Defendant agrees to increase the Gross Settlement Amount on a proportional basis for the amount above 7,810 Workweeks.

Defendant shall fully fund the Gross Settlement Amount, and also fund the amounts necessary to fully pay Defendant's share of payroll taxes by transmitting the funds to the Administrator no later than 21 days after the Effective Date.

Distribution to Class Members

Class Members who do not opt out will receive a *pro rata* payment of the Net Settlement Amount based on the number of weeks worked by Participating Class Members in, non-exempt positions for Defendant in California during the Class Period ("Eligible Workweeks"). Specifically, Class Members' payments will be calculated by dividing the Net Settlement Amount by the total number of Eligible Workweeks worked by all Participating Class Members during the Class Period, multiplied by the number of Eligible Workweeks attributed to the Class Member. Otherwise stated, the formula for a Class Member is: (Net Settlement Amount ÷ total Settlement Class Eligible Workweeks) × Individual's Eligible Workweeks. In addition, Class Members who worked during the PAGA Period (i.e., Aggrieved Employees) will receive a *pro rata* share of the \$9,750.00 allocated to Aggrieved Employee as PAGA penalties, whether or not they opt out, based on the number of workweeks worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period.

Defendant's records indicate that you worked «**Class_Workweeks**» Workweeks as a non-exempt, employee in California during the Class Period and «**PAGA_Weeks**» Workweeks during the PAGA Period. Based on these records, your estimated payment as a Class Member would be \$«**Est_Class_PMT**» and your estimated payment as an Aggrieved Employee would be \$«**Est_PAGA_PMT**». If you believe this information is incorrect and wish to dispute it, you must mail, fax, or email a dispute to the Settlement Administrator no later than October 23, 2026. Please include any documentation you have that you contend supports your dispute. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you.

Tax Reporting

100% of the payments for PAGA penalties to Aggrieved Employees will be allocated as penalties reported on IRS Form 1099. 20% of each Settlement Payment to Class Members who do not opt out will be allocated as wages and reported on an IRS Form W-2, and 80% will be allocated as penalties and interest reported on IRS Form 1099. This notice is not intended to provide legal or tax advice on your Settlement Share.

Your check will be valid for 180 days after issuance. After 180 days, uncashed checks will be cancelled and the funds associated will be transmitted to the California Controller's Unclaimed Property Fund.

Your Options Under the Settlement

Option 1 – Do Nothing and Receive Your Payment

If you do not opt out, you are automatically entitled to your Individual Settlement Payment (*i.e.*, your share of the Net Settlement Amount) because you are a Class Member. If you do not dispute your settlement share calculation and do not opt out of the settlement, you will be bound by the entire release in the settlement and receive your Individual Settlement Payment, as well as your Individual PAGA Payment if you are also an Aggrieved Employee. **In other words, if you are a Class Member, you do not need to take any action to receive the settlement payment(s) set forth above.**

Class Members who do not submit a valid and timely opt out (pursuant to Option 2 below), will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all “Released Claims” he or she may have or had upon final approval of this Settlement and payment by Defendant to the Settlement Administrator.

Effective upon entry of Judgment, the Order granting Final Approval of this Settlement, and on the date when Defendant fully funds the entire Gross Settlement Amount and funds all employer payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Class Payments, Plaintiffs, Class Members, and Class Counsel will release claims against all Released Parties as follows:

Release of Class Claims: All claims under state, federal or local law, whether statutory, common law or administrative law, that were alleged or could have been alleged based on the facts in the Operative Complaint, including but not limited to claims for failure to pay wages, failure to pay at the regular rate and failure to pay overtime, failure to provide meal periods, failure to provide rest periods, failure to furnish accurate wage statements, failure to pay all wages earned, failure to maintain required records, failure to pay earned wages upon termination or discharge, failure to timely pay wages, failure to reimburse business expenses, unfair competition, including, but not limited to, claims for injunctive relief, punitive damages, liquidated damages, interest, fees, including fees under California Code of Civil Procedure section 1021.5, costs; and all other claims and allegations made or which could have been made in the Action based on the facts and allegations pled in the Operative Complaint during the Class Period (“Class Released Claims”).

Release of PAGA Claims: All claims under PAGA for civil penalties against the Released Parties that were or could have been pled based on the allegations in Plaintiffs’ notice to the Labor Workforce Development Agency and based on the factual allegations of the Operative Complaint, including but not limited to claims seeking civil penalties for failure to pay overtime wages, failure to pay at the correct regular rate, failure to provide meal periods, failure to provide rest periods, failure to furnish accurate wage statements, failure to pay all wages earned, failure to maintain required records, failure to pay earned wages upon termination or discharge. This includes, but is not limited to, claims for civil penalties for violation of California Labor Code sections 200-204, 210, 226, *et seq.*, 226.3, 226.7, 510, 512, 558, 1194, 2698, *et seq.*, 2699, 2699.5, applicable Industrial Welfare Commission Wage Orders, and California Code of Regulations, Title 8, Section 11040, Subdivisions 5(A)-(B). The Parties agree that there is no statutory right for any PAGA Employee to opt out or otherwise exclude himself or herself from the PAGA Payment and the associated release of claims and rights under PAGA. (“PAGA Released Claims”).

“Released Parties” means BG-IC including its parent corporation, affiliates, subsidiaries, divisions, predecessors, insurers, reinsurers, related or affiliated companies, successors, and assigns, and their current and former employees, including but not limited to Irene Herden, attorneys, officers, directors, and agents thereof, both individually and in their business capacities, and their employee benefit plans and programs and the trustees, administrators, fiduciaries, and insurers of such plans and programs, both individually and in their business capacities and any other individual or entity that is under the control, influence and/or ownership of BG-IC.

Option 2 – Opt Out of the Settlement

If you do not wish to receive your Individual Settlement Payment or release the Class Released Claims, you may exclude yourself by submitting a written request to be excluded from the Class. Your written request must include your name, address, email address or telephone number, and any statement standing for the proposition that you do not wish to participate in the settlement. Sign, date, and mail, fax, or email your written request for exclusion to the address below.

Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619
Fax Number: 1-800-355-0700
Email Address: support@apexclassaction.com

To be valid, your written request for exclusion must be mailed and postmarked, faxed, or emailed to the Administrator not later than October 23, 2026.

The proposed settlement includes the settlement of the PAGA Released Claims. An employee may not request exclusion from the settlement of a PAGA claim. Thus, if the court approves the settlement, then even if you request exclusion from the settlement, if you are an Aggrieved Employee, you will still receive your Individual PAGA Payment and will be deemed to have released the PAGA Released Claims. A request for exclusion will preserve your right, if any, to individually pursue only the Class Released Claims.

Option 3 – Submit an Objection to the Settlement

If you wish to object to the Settlement, you may submit an objection in writing by mail, fax, or email stating why you object to the Settlement. Your written objection must provide your name, address, signature, a statement of whether you plan to appear at the Final Approval Hearing, and a statement of the reason(s), along with whatever legal authority, if any, why you believe that the Court should not approve the Settlement. Your written objection must be mailed and postmarked, faxed, or emailed to the Administrator no later than October 23, 2026. Please note that you cannot both object to the Settlement and opt out of the Settlement. If you exclude yourself, then your objection will be overruled. If the Court overrules your objection, you will be bound by the Settlement and will receive your Settlement Share.

Even if you don’t submit a written objection, you may appear at the Final Approval Hearing and provide a verbal objection before the Court.

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 1-800-355-0700

Final Approval Hearing

You may, if you wish, appear at the Final Approval Hearing set for February 1, 2027 at 10:00 a.m., in Department 7 of the Los Angeles County Superior Court Spring Street Courthouse, located at 312 N Spring St, Los Angeles, CA 90012 and orally object to the Settlement, discuss your written objections with the Court and the Parties, or otherwise comment on the Settlement at your own expense. You may attend this hearing virtually by audio or video at <https://lacc.lacourt.org/>. You may also retain an attorney to represent you at the Hearing at your own expense.

Additional Information

This Notice of Class Action Settlement is only a summary of this case and the Settlement. For a more detailed statement of the matters involved in this case and the Settlement, you may call the Settlement Administrator at 1-800-355-0700 or Class Counsel, whose information appears below:

BIBIYAN LAW GROUP, P.C.

Vedang J. Patel (SBN 328647)

vedang@tomorrowlaw.com

Brandon M. Chang (SBN 316197)

brandon@tomorrowlaw.com

1460 Westwood Boulevard

Los Angeles, California 90024

Tel: (310) 438-5555; Fax: (310) 300-1705

You may also visit the Settlement Administrator's website at www.apexclassaction.com/bgicllc to gain access to key documents in this case, including the Settlement Agreement, the Order Granting Preliminary Approval of this Settlement, the Order Granting Final Approval of this Settlement, and the Final Judgment.



You may also refer to the pleadings, the Settlement Agreement, and other papers filed in this case, which may be inspected at Department 7 of the Los Angeles County Superior Court Spring Street Courthouse, located at 312 N Spring St, Los Angeles, CA 90012 during regular business hours of each court day. You may also obtain these documents through the Court's website at <https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access/>.

All inquiries by Class Members regarding this Notice of Class Action Settlement and/or the Settlement should be directed to the Settlement Administrator.

**PLEASE DO NOT CONTACT THE CLERK OF THE COURT, THE JUDGE, DEFENDANT, OR
DEFENDANT'S ATTORNEYS WITH INQUIRIES.**

**AVISO SOBRE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA PROPUESTO Y FECHA PARA
LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL**
Bey-Keys et al., v. BG-IC, L.L.C., et al.
(Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, California. Caso No. 23STCV23484)

Como empleado actual o exmpleado no exento, remunerado por hora en BG-IC, L.L.C., de California, tiene derecho a recibir dinero en virtud de un acuerdo de demanda colectiva.

Lea este Aviso detenidamente. Este Aviso se relaciona con un acuerdo propuesto de un litigio de demanda colectiva. Si es Miembro de la Clase, este aviso contiene información importante sobre su derecho a recibir un pago del fondo del Acuerdo.

Usted ha recibido este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva porque los registros del demandado BG-IC, L.L.C. (“Demandado”), muestran que usted es un “Miembro de la Clase” y, por lo tanto, tiene derecho a un pago de este acuerdo. Los Miembros de la Clase son todas las personas empleadas por el Demandado en California y clasificadas como empleados no exentos pagados por hora que trabajaron para el Demandado durante el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2022 y el 31 de mayo de 2025 (“Periodo de Clase”).

- El acuerdo es para resolver una demanda colectiva (*Kasie Bey-Keys v. BG-IC, L.L.C.*) pendiente en el Tribunal Superior de California para el Condado de Los Ángeles, Caso Número 23STCV23484 (la “Demanda”), alegando causas de acción contra el Demandado por: (1) falta de pago de salarios por horas extras; (2) falta de pago de salarios mínimos; (3) falta de proporcionar periodos de comida o compensación en su lugar; (4) falta de proporcionar periodos de descanso o compensación en su lugar; (5) sanciones por tiempo de espera; (6) violaciones a la declaración salarial; (7) falta de pago oportuno de salarios; (8) falta de indemnización; (9) violación del Código Laboral 227.3; y (10) competencia desleal. Los Demandantes también solicitan sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de 2004 (“PAGA”) por infracciones al Código Laboral.
- El 21 de agosto de 2026, el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles otorgó la aprobación preliminar de este acuerdo de demanda colectiva y ordenó notificar a todos los Miembros de la Clase del mismo. El Tribunal no ha determinado la validez de las reclamaciones en la Demanda. El Demandado niega enérgicamente las reclamaciones en la Demanda y sostiene que cumplió plenamente con todas las leyes aplicables.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO	Obtenga un pago y renuncie a sus derechos legales para ejercer las reclamaciones liberadas por el acuerdo de la Demanda.
EXCLUIRSE DEL ACUERDO	Exclúyase del Acuerdo y no reciba ningún pago por las reclamaciones colectivas y retenga sus derechos legales para presentarlas individualmente, que de otro modo serían liberadas por el acuerdo de la Demanda. Si trabajó en cualquier momento desde el 22 de septiembre de 2022 hasta el 31 de mayo de 2025 (“Periodo PAGA”) como empleado no exento remunerado por hora para los Demandados, entonces se le considerará un “Empleado Agraviado” y seguirá recibiendo su parte de los ingresos disponibles del acuerdo de las Reclamaciones Liberadas PAGA, definidas más adelante (su “Pago Individual PAGA”) incluso si opta por excluirse del acuerdo colectivo.
OBJETAR EL ACUERDO	Si no se excluye, puede escribir al Administrador del Acuerdo, Apex Class Action, para explicar los motivos de su objeción al acuerdo, y este remitirá sus inquietudes a un abogado, quien, a su vez, las presentará ante el Tribunal. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo a pesar de su objeción, aún estará sujeto a este mismo. Usted (o su abogado) también puede dirigirse al Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Final programada para el 1 de febrero de 2027 en el Departamento 7 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, Juzgado de Spring Street, ubicado en 312 N Spring St., Los Ángeles, California 90012.

La Audiencia de Aprobación Final sobre la adecuación, razonabilidad e imparcialidad del Acuerdo se llevará a cabo a las 10:00 a.m., en el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, Juzgado de Spring Street: Departamento 7, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, California 90012. No es necesario que asista a la Audiencia, pero puede hacerlo.

¿Por qué estoy recibiendo este Aviso?

Los registros del Demandado muestran que actualmente trabaja, o trabajó, para él como empleado no exento y remunerado por hora en el Estado de California en cualquier momento durante el Periodo de Clase. Un tribunal autorizó este Aviso de Demanda Colectiva porque tiene derecho a recibir información sobre un Acuerdo propuesto en esta demanda colectiva y sobre todas sus opciones, antes de que el Tribunal decida si aprueba el acuerdo. Si el Tribunal aprueba el acuerdo y luego se resuelven las objeciones y apelaciones, un “Administrador del Acuerdo” designado por el Tribunal hará los pagos descritos en este Aviso. Este Aviso explica la Demanda, el acuerdo, sus derechos legales, los beneficios disponibles, quién es elegible para esos beneficios y cómo obtenerlos.

¿De qué trata este caso?

Kasie Bey-Keys y Paris Lorenzo Woods trabajaron como empleados no exentos del Demandado. Ellos son los “Demandantes” en este caso y está demandando en nombre propio y de los Miembros de la Clase por la supuesta falta de pago de horas extras del Demandado; falta de pago de salarios mínimos; falta al proporcionar descansos para comer; falta al proporcionar descansos o compensación en su lugar; multas por tiempo de espera; violaciones de la declaración salarial; falta de pago oportuno de los salarios; falta de indemnización; violación del código laboral, sección 227.3; y competencia desleal.

¿Preguntas? Comuníquese con el Administrador del Acuerdo al número gratuito: 1-800-355-0700

Con base en las presuntas infracciones del Código Laboral mencionadas anteriormente y otras presuntas infracciones, los Demandantes también buscan retribuciones por sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados (“PAGA”).

El Demandado niega todas las alegaciones de los Demandantes y sostiene que no ha infringido ninguna ley. El Tribunal no se ha pronunciado sobre los méritos de las reclamaciones de los Demandantes y solo ha aprobado de manera preliminar este acuerdo de demanda colectiva. El Tribunal decidirá si otorga la aprobación final del Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final.

Resumen de los Términos del Acuerdo

Los Demandantes y el Demandado han acordado resolver este caso en su nombre y en el de los Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados por el Monto Bruto del Acuerdo de \$390,000.00, a menos que se incremente de conformidad con el Acuerdo de Conciliación. El Acuerdo Bruto incluye (1) Costos de Administración hasta \$6,490.00 (2) un pago de incentivo de servicio a los Demandantes por un monto de \$7,500.00 para cada uno, por un total de \$15,000.00, por su tiempo y esfuerzo en la búsqueda de este caso; (3) hasta un tercio (1/3) del Monto Bruto del Acuerdo en honorarios de abogados que, a menos que aumenten de conformidad con el Acuerdo de Conciliación, ascienden a \$130,000.00; (4) costos de litigio hasta por \$30,000.00 para los Abogados de la Clase, según la prueba; y (5) un pago asignado a las sanciones PAGA por un monto de \$39,000.00 del Monto Bruto del Acuerdo para dichas sanciones. De conformidad con PAGA, el setenta y cinco por ciento (75%) de la cantidad asignada a PAGA, o \$29,250.00, se pagará a la LWDA y el veinticinco por ciento (25%), o \$9,750.00, se distribuirá para los Empleados Agraviados. Después de deducir estas cantidades, un total de aproximadamente \$169,510.00, y no menor a esto, estará disponible para su distribución a los Miembros de la Clase (“Monto Neto del Acuerdo”).

El Demandado declara que no hay más de 7,100 Semanas Laborales hasta el 31 de marzo de 2025. Si el número de Semanas Laborales durante el Período de Clase es más del 10 % mayor que esta cifra (es decir, si hay 7,810 o más Semanas Laborales), el Demandado acuerda aumentar el Monto Bruto del Acuerdo de manera proporcional al excedente respecto de 7,810 Semanas Laborales.

El Demandado financiará el Monto Bruto del Acuerdo y también los montos necesarios para pagar por completo la parte del Demandado de los impuestos sobre la nómina, transmitiendo los fondos al Administrador a más tardar dentro de los 21 días siguientes a la Fecha de Vigencia.

Distribución entre los Miembros de la Clase

Los Miembros de la Clase que no opten por excluirse recibirán un pago proporcional del Monto Neto del Acuerdo en función del número de Semanas trabajadas por los Miembros Participantes de Clase en puestos no exentos y remunerados por hora para el Demandado en California durante el Período de Clase (“Semanas Laborales Elegibles”). Específicamente, los pagos de los Miembros de la Clase se calcularán dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales Elegibles trabajadas por todos los Miembros Participantes de Clase durante el Período de Clase y multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales Elegibles asignadas al Miembro de la Clase. De lo contrario, la fórmula para un Miembro de la Clase es: $(\text{Monto Neto del Acuerdo} \div \text{total de las Semanas Laborales Elegibles del Acuerdo Colectivo}) \times \text{Semanas Laborales Elegibles Individuales}$. Además, los Miembros de la Clase que trabajaron durante el Período PAGA (*es decir*, los Empleados Agraviados) recibirán una parte *proporcional* de los \$9,750.00 asignados como sanciones PAGA (independientemente de que opten o no por excluirse) en función del número de semanas laborales trabajadas por cada Empleado Agraviado durante el Período PAGA.

Los registros del Demandado indican que usted trabajó «**Class Workweeks**» semanas laborales como empleado no exento y remunerado por hora en California durante el Período de Clase y «**PAGA Weeks**» semanas laborales durante el Período PAGA. Con base en estos registros, su pago estimado como Miembro de la Clase sería de \$«**Est_Class_PMT**» y como Empleado Agraviado sería de \$«**Est_PAGA_PMT**». Si considera que esta información es incorrecta y desea impugnarla, debe enviar una impugnación a más tardar el 23 de octubre de 2026. Incluya toda la documentación que tenga que considere que respalda su impugnación. Debe enviar copias en lugar de los originales, ya que los documentos no le serán devueltos.

Declaración de Impuestos

El 100 % de los pagos por sanciones PAGA a los Empleados Agraviados se asignarán como sanciones informadas en el Formulario 1099 del IRS. El 20 % de cada Pago del Acuerdo a los Miembros de la Clase que no opten por excluirse se asignará como salarios y se informará en un Formulario W-2 del IRS y el 80 % se asignará a sanciones e intereses informados en el Formulario 1099. Este aviso no tiene como objetivo brindar asesoramiento legal o fiscal sobre su Participación en el Acuerdo.

Su cheque será válido durante 180 días después de su emisión. Después de 180 días, los cheques no cobrados se cancelarán y los fondos asociados se transferirán a la Oficina del Contralor de California, Fondo de Propiedad No Reclamada.

Sus opciones en virtud del Acuerdo

Opción 1 - No hacer nada y recibir su pago

Si no opta por excluirse, tiene derecho automáticamente a su Pago Individual del Acuerdo (*es decir*, su parte del Monto Neto del Acuerdo) porque es un Miembro de la Clase. Si no impugna el cálculo de su participación en el acuerdo ni se excluye del mismo, estará obligado a la liberación completa del acuerdo y recibirá un Pago Individual del Acuerdo, así como su Pago Individual PAGA si también es un Empleado Agraviado. **En otras palabras, si es Miembro de la Clase, no es necesario que realice ninguna acción para recibir el (los) pago(s) del acuerdo establecido anteriormente.**

Los Miembros de la Clase que no presenten una opción de exclusión válida y oportuna (de conformidad con la Opción 2) han liberado, resuelto, comprometido, renunciado y descargado, de manera total, definitiva y para siempre, a las Partes Liberadas de todas las “Reclamaciones Liberadas” que puedan tener o haber tenido tras la aprobación final de este Acuerdo y el pago por parte del Demandado al Administrador del Acuerdo.

Liberación de Reclamaciones de Clase: Todos las reclamaciones bajo la ley estatal, federal o local, ya sea estatutaria, de derecho consuetudinario o administrativa, que se alegaron o podrían haberse alegado en base a los hechos en la Demanda vigente, incluidos, entre otros, reclamaciones por falta de pago de salarios, falta de pago a la tarifa regular y falta de pago de horas extras, falta de proporcionar períodos de comida, falta de proporcionar períodos de descanso, falta de proporcionar declaraciones salariales precisas, falta de pago de todos los salarios ganados, falta de mantener los registros requeridos, falta de pago de los salarios ganados al momento de la terminación o despido, falta de pago oportuno de salarios, falta de reembolso de gastos comerciales, competencia desleal, incluidos, entre otros, reclamaciones por medidas cautelares, daños punitivos, daños liquidados, intereses, tarifas, incluidos los honorarios bajo la sección 1021.5 del Código de Procedimiento Civil de California, costos; y todos las demás reclamaciones y alegatos hechos o que podrían haberse hecho en la Demanda en base a los hechos y alegatos prometidos en la Demanda vigente durante el Período de Clase (“Reclamaciones Liberadas de Clase”).

“Partes Liberadas” significa BG-IC, incluida su corporación matriz, afiliadas, subsidiarias, divisiones, predecesores, aseguradores, reaseguradores, compañías relacionadas o afiliadas, sucesores y cesionarios, y sus empleados actuales y anteriores, incluidos, entre otros, Irene Herden, abogados, funcionarios, directores y agentes de los mismos, tanto individualmente como en sus capacidades comerciales, y sus planes y programas de beneficios para empleados y los fideicomisarios, administradores, fiduciarios y aseguradores de dichos planes y programas, tanto individualmente como en sus capacidades comerciales y cualquier otra persona o entidad que esté bajo el control, influencia y/o propiedad de BG-IC.

Si no desea recibir su Pago Individual del Acuerdo o ser parte de la liberación de las Reclamaciones Liberadas de Clase, puede excluirse presentando una solicitud por escrito. Su solicitud debe incluir su nombre, dirección, dirección de correo electrónico o número de teléfono, y cualquier declaración que emita sobre su decisión de no participar en el acuerdo. Firme, feche y envíe por correo postal su solicitud de exclusión a la dirección indicada a continuación.

Para ser válida, su solicitud por escrito debe enviarse por correo postal y con matasellos a más tardar el 23 de octubre de 2026.

Opción 3: *Presentar una Objeción al Acuerdo*

Incluso si no presenta una objeción por escrito, puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y presentar una objeción verbal ante el Tribunal.

Audiencia de Aprobación Final

Usted puede, si lo desea, comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 1 de febrero de 2027 a las 10:00 a.m., en el del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles en el Juzgado de Spring Street: Departamento 7, ubicado en 312 N Spring St., Los Ángeles, California 90012 y objetar oralmente al Acuerdo, discutir sus objeciones por escrito con el Tribunal y las Partes, o de otra manera comentar sobre el Acuerdo a su propio costo. Puede asistir a esta audiencia virtualmente, por audio o video, en <https://lacc.lacourt.org/>. También puede contratar a un abogado para que lo represente en la Audiencia.

Información Adicional

Este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva es solo un resumen de este caso y del Acuerdo. Para obtener una declaración más detallada de los asuntos involucrados en este caso y el Acuerdo, puede llamar al Administrador del Acuerdo al 1-800-355-0700 o a los Abogados de la Clase, cuya información aparece a continuación:

BIBIYAN LAW GROUP, P.C.

Vedang J. Patel (Núm. del Colegio de Abogados de California: 328647)

vedang@tomorrowlaw.com

Brandon M. Chang (Núm. del Colegio de Abogados de California: 316197)

brandon@tomorrowlaw.com

1460 Westwood Boulevard

Los Ángeles, California 90024

Tel.: (310) 438-5555; Fax: (310) 300-1705

También puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en www.apexclassaction.com/bgielle para acceder a los documentos importantes de este caso, incluidos el Acuerdo de Conciliación, la Orden de Otorgamiento de Aprobación Preliminar, así como la Orden de Otorgamiento de Aprobación Final de este Acuerdo y la Sentencia Final.



También puede consultar los alegatos, el Acuerdo de Conciliación y otros documentos presentados en este caso, que pueden inspeccionarse en el Departamento 7 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N Spring St. Los Ángeles, California 90012, durante el horario comercial regular de cada día judicial. También puede obtener estos documentos a través del sitio web del Tribunal en <https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access/>.

Todas las consultas de los Miembros de la Clase respecto de este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva y/o del Acuerdo deben dirigirse al Administrador.

POR FAVOR, NO CONTACTE AL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, AL JUEZ, AL DEMANDADO NI AL ABOGADO DEL DEMANDADO PARA HACER CONSULTAS.