

Aretha Coulter v. Center for Behavioral Change, Inc.
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

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

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

Coulter v. Center for Behavioral Change, Inc.
Los Angeles County Superior Court Case No. 23STCV23416

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

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against Center for Behavioral Change, Inc. (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employees of Defendant, Aretha Coulter (“Plaintiff”), and seeks payment of (1) unpaid wages and other relief for a class of individuals who worked for Defendant in California as hourly paid or non-exempt employees (“Class Members”) at any time during the period from April 2, 2019, through October 21, 2025 (“Class Period”); and (2) penalties under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”) for all individuals who worked for Defendant in California as hourly paid or non-exempt employees (“Aggrieved Employees”) at any time during the period from March 5, 2023, through October 21, 2025 (“PAGA Period”).

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

Based on Defendant’s records and the parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$«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 Defendant’s records you are not eligible for an Individual PAGA payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked «Class_Workweeks» Workweeks during the Class Period and you worked «PAGA_Pay_Periods» Pay Periods during the PAGA Period**. If you believe that you worked more Workweeks during the Class Period or Pay Periods during the PAGA Period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section IV 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 do not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

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

- (1) **Do Nothing.** You don’t have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims against Defendant.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting the written request for exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period wage claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement ("Released Claims").
You Can Opt-Out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is November 9, 2026	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section VI of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay individual PAGA payments to all Aggrieved Employees, and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by November 9, 2026	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section VII of this Notice.
You Can Participate in February 23, 2027, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on February 23, 2027. 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 VIII of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by November 9, 2026	The amount of your Individual Class Payment and Individual PAGA Payment (if any) depends 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 of Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with the number of Class Period Workweeks, you must challenge it by November 9, 2026. See Section IV of this Notice.

I. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay minimum and straight time wages, failing to pay overtime wages, failing to provide meal periods, failing to provide rest periods, failing to timely pay final wages upon separation of employment, failing to provide accurate itemized wage statements, failing to indemnify employees for expenditures, and failing to timely produce requested employment records. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for unfair business practices and for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Lab. Code, § 2698, et seq.).

Plaintiff is represented by attorneys in the Action: John G. Yslas, Jeffrey C. Bils, Emily K. Borman, and Courtney M. Miller of Wilshire Law Firm, PLC.

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

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired a mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a Settlement Agreement and agreeing to ask the Court to enter a Judgment ending the Action, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims. Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant has agreed to pay a fair, reasonable, and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable, and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

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

- Defendant Will Pay \$520,000.00 as the Gross Settlement Amount ("Gross Settlement"). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, a Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorneys' fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the LWDA. Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement not more than 14 days after the Judgment entered by the Court becomes final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.

2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement Amount, the amounts of which will be decided by the Court:
 - A. Up to one third (1/3) of the Gross Settlement Amount, which is currently estimated to be \$173,333.33, to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$22,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$10,000.00 to Plaintiff as a Class Representative Service Payment 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 \$6,990.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$30,000.00 for PAGA penalties, allocated 75% to the LWDA (\$22,500.00) and 25% to Individual PAGA Payments to Aggrieved Employees (\$7,500.00) based on their Pay Periods during the PAGA Period.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of twenty percent (20%) of each individual class payment to taxable wages ("Wage Portion") and eighty percent (80%) to interest and penalties ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the individual class payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiff and Defendant have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name.

If the monies represented by your check is sent to the Controller's Unclaimed Property Fund, you should consult the rules of the fund for instructions on how to retrieve your money.

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

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

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will not grant Final Approval of the Settlement or not enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void, Defendant will not pay any money, and Class Members will not release any claims against Defendant.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company (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 IX of this Notice.
9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement (and separately paid all employer payroll taxes), Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Participating Class Members will release all claims, rights, demands, liabilities, and causes of action, alleged or which could have reasonably been alleged based on the facts alleged in the operative Complaint, including but not limited to: (1) failure to pay minimum and straight time wages (pursuant to Cal. Labor Code §§ 204, 1194, 1194.2, 1197 and 1197.1); (2) failure to pay overtime wages

(pursuant to Cal. Labor Code §§ 510, 1194, and 1198); (3) failure to provide meal periods (pursuant to Cal. Labor Code §§ 226.7 and 512); (4) failure to authorize and permit rest periods (pursuant to Cal. Labor Code §§ 226.7); (5) failure to timely pay final wages at termination (pursuant to Cal. Labor Code §§ 201-203); (6) failure to provide accurate itemized wage statements (pursuant to Cal. Labor Code §§ 226); (7) failure to indemnify employees for expenditures (pursuant to Cal. Labor Code §§ 2802); (8) failure to produce requested employment records (pursuant to Cal. Labor Code §§ 226, 432, and 1198.5); and (9) unfair business practices (pursuant to Cal. Bus. & Prof. Code §§ 17200, et seq.). The enumeration of these specific claims shall neither enlarge nor narrow the scope of res judicata based on the claims that were asserted in the Action or could have been asserted in the Action based on the facts and circumstances alleged in the Complaint. The Released Class Claims are those that accrued during the Class Period.

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

The Aggrieved Employees' Release is as follows:

All Aggrieved Employees will release all claims for PAGA civil penalties that are alleged or reasonably could have been alleged based on the facts alleged in the operative Complaint and in Plaintiff's March 5, 2024 PAGA Notice, including but not limited to: (1) failure to pay minimum and straight time wages (pursuant to Cal. Labor Code §§ 204, 210, 510, 1194, 1194.2, 1197 and 1197.1); (2) failure to pay overtime wages (pursuant to Cal. Labor Code §§ 510, 1194 and 1198); (3) failure to provide meal periods (pursuant to Cal. Labor Code §§ 210, 226.7 and 512); (4) failure to authorize and permit rest periods (pursuant to Cal. Labor Code §§ 210 and 226.7); (5) failure to timely pay final wages at termination (pursuant to Cal. Labor Code §§ 201 – 203 and 213(d)); (6) failure to provide accurate itemized wage statements (pursuant to Cal. Labor Code §§ 226 and 226.3); (7) failure to indemnify employees for expenditures (pursuant to Cal. Labor Code § 2802); (8) failure to produce requested employment records (pursuant to Cal. Labor Code §§ 226, 432, and 1198.5); (9) failure to pay all earned wages twice per month and unlawfully withholding accrued wages (pursuant to Cal. Labor Code §§ 204, 210 and 216); (10) failure to maintain accurate records of hours worked and meal periods (pursuant to Cal. Labor Code §§ 1174, and 1174.5); (11) recordkeeping requirement violations (pursuant to Cal. Labor Code §§ 226.6, 558.1, 1174, 1174.5, 1198 and 1199); (12) willful misclassification (pursuant to Cal. Labor Code § 226.8); (13) retaliation (pursuant to Cal. Labor Code § 1102.5); and (14) civil penalties for wage and hour violations (pursuant to Cal. Labor Code § 558). The Released PAGA Claims are those that accrued during the PAGA Period.

IV. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. **Individual Class Payments.** The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. **Individual PAGA Payments.** The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$7,500.00 by the total number of PAGA Period Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. **Workweek Challenges.** The number of Workweeks you worked during the Class Period, as recorded in Defendant's records, is stated on the first page of this Notice. You have until November 9, 2026, to challenge the number of Workweeks credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email, or fax. Section IX of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of Workweeks based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

V. 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 (if any).
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.

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 IX of this Notice has the Administrator's contact information.

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

To opt out of the Class Action Settlement, submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Coulter v. Center for Behavioral Change, Inc.*, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and Social Security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid.

You must send your request to be excluded to the Administrator by November 9, 2026, or it will be invalid. You can submit your Request for Exclusion to the Administrator via mail, email, or fax. Section IX of the Notice has the Administrator’s contact information.

VII. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair and states (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys’ fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Payment. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section IX 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/behavioralchange or the Court’s website <https://www.lacourt.ca.gov/paos/v2web3/DocumentImages>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Settlement or the Motion for Final Approval 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 November 9, 2026. Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action, *Coulter v. Center for Behavioral Change, Inc.*, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant, and sign the objection. You can submit your written objection to the Administrator via mail, email, or fax. Section IX of this Notice has the Administrator’s contact information.

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

VIII. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don’t have to, attend the Final Approval Hearing on February 23, 2027, at 10:00 a.m. in Department 11 of the Superior Court of California, County of Los Angeles, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, California 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) either personally or virtually via LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Check the Court’s website for the most current information.

It’s possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator’s website, www.apexclassaction.com/behavioralchange, beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

IX. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Settlement Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Settlement Agreement, the Judgment, or any other Settlement documents is to go to Apex Class Action’s website at www.apexclassaction.com/behavioralchange. 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 No. 23STCV23416. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk’s Office at the Stanley Mosk Courthouse by calling (213) 830-0800.



DO NOT TELEPHONE THE COURT TO OBTAIN INFORMATION ABOUT THE SETTLEMENT

Class Counsel:

John G. Yslas (SBN 187324)
john.yslas@wilshirelawfirm.com
Jeffrey C. Bils (SBN 301629)
jeffrey.bils@wilshirelawfirm.com
Emily K. Borman (SBN 303180)
emily.borman@wilshirelawfirm.com
Courtney M. Miller (SBN 327850)
courtney.miller@wilshirelawfirm.com
WILSHIRE LAW FIRM, PLC
660 S. Figueroa Street, Sky Lobby
Los Angeles, California 90017
Telephone: (213) 381-9988
Facsimile: (213) 381-9989

Settlement Administrator:

Apex Class Action LLC
Email Address: support@apexclassaction.com
Mailing Address: PO Box 54668
Irvine, CA 92619
Telephone: 1-800-355-0700
Fax Number: (949) 989-4428

X. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your Settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void, you should consult the Unclaimed Property Fund for instructions on how to retrieve the funds.

XI. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

Coulter v. Center for Behavioral Change, Inc.
Tribunal Superior de Los Ángeles, Caso No. 23STCV23416

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

Puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra Center for Behavioral Change, Inc. (“Demandado”) por supuestas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por una empleada del Demandado, Aretha Coulter (“Demandante”), y busca el pago de (1) salarios impagos y otros alivios para una clase de personas que trabajaron para el Demandado en California como empleados pagados por hora o no exentos (“Miembros de la Clase”) en cualquier momento durante el período comprendido entre el 2 de abril de 2019 y el 21 de octubre de 2025 (“Período de Clase”); y (2) sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados (“PAGA”) para todas las personas que trabajaron para el Demandado en California como empleados pagados por hora o no exentos (“Empleados Agraviados”) en cualquier momento durante el período comprendido entre el 5 de marzo de 2023 y el 21 de octubre de 2025 (“Período PAGA”).

El acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un acuerdo de demanda colectiva que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales de Clase, y (2) un acuerdo PAGA que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales PAGA y las sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y Laboral de California (“LWDA”).

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual de Clase es de \$«Est_Class_PMT» (menos retención) y su Pago Individual PAGA se estima \$«Est_PAGA_PMT»**. El monto real que puede recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual PAGA, entonces, de acuerdo con los registros, usted no es elegible para dicho pago en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran **que trabajó «Class_Workweeks» semanas laborales durante el Período de Clase y «PAGA_Pay_Periods» períodos de pago durante el Período PAGA**. Si cree que trabajó más Semanas Laborales durante el Período de Clase o más períodos de pago durante el Período PAGA, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección IV de este Aviso.

El Tribunal ya aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concede la Aprobación Final. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no. Lea cuidadosamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y entendido cuidadosamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante (“Abogados de la Clase”). El Tribunal también decidirá si dictar una sentencia que requiera que el Demandado realice pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros de la Clase que renuncien a sus derechos para hacer valer ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Período de Clase y/o el Período PAGA, tiene dos opciones básicas bajo el acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de Clase y/o un Pago Individual PAGA. Sin embargo, como Miembro de Clase Participante, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período de Clase contra el Demandado.
- (2) **Excluirse del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo mediante la Solicitud de Exclusión o notificando al Administrador por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período de Clase contra el Demandado y, si es un Empleado Afectado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual PAGA. No puede excluirse de la parte PAGA del acuerdo propuesto.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que 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 PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo (“Reclamaciones Liberadas”).
Puede excluirse del Acuerdo Colectivo, pero no del Acuerdo PAGA La fecha límite de exclusión es el 9 de noviembre de 2026	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse de la parte del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro de Clase No Participante y ya no será elegible para un Pago Individual de Clase. Los Miembros de Clase No Participantes no pueden objetar ninguna parte del acuerdo propuesto. Consulte la Sección VI de este Aviso. No puede excluirse de la parte PAGA del acuerdo propuesto. El Demandado debe efectuar Pagos Individuales PAGA a todos los Empleados Afectados, quienes deben renunciar a sus derechos para presentar Reclamaciones Liberadas (definidas más adelante).
Los Miembros de Clase Participantes pueden oponerse al Acuerdo Colectivo pero no al Acuerdo PAGA Las objeciones por escrito deben enviarse antes del 9 de noviembre de 2026	Todos los Miembros de la Clase que no se excluyan (“Miembros de Clase Participantes”) pueden objetar cualquier aspecto del acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados de la Clase y a la Demandante, quienes interpusieron la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago, pero cada dólar pagado a los Abogados de la Clase y al Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros de Clase Participantes. Puede objetar las cantidades solicitadas si considera que no son razonables. Consulte la Sección VII de este aviso.

Puede participar en la audiencia de aprobación final del 23 de febrero de 2027, Audiencia de Aprobación Final	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 23 de febrero de 2027. No tiene que asistir pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre y a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros de Clase Participantes pueden objetar verbalmente al Acuerdo en esta audiencia. Consulte la Sección VIII de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas Laborales/Períodos de Pago Las impugnaciones deben enviarse antes del 9 de noviembre de 2026	El monto de su Pago Individual de Clase y Pago PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período de Clase y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número que trabajó de acuerdo con los registros del Demandado se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con el número indicado, debe impugnarlo antes del 9 de noviembre de 2026. Consulte la Sección IV de este Aviso.

I. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

La Demandante es una exempleada del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios mínimos y de tiempo completo, no pagar los salarios de horas extras, no proporcionar períodos para comer, no proporcionar períodos de descanso, no pagar oportunamente los salarios finales al momento de la separación laboral, no proporcionar declaraciones de salarios detalladas precisas, no indemnizar a los empleados por los gastos y no presentar oportunamente los registros de empleo solicitados. Sobre la base de las mismas reclamaciones, la Demandante también ha presentado una reclamación por sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados (Cód. Laboral, sección 2698, y ss.)

La Demandante está representada por abogados: John G. Yslas, Jeffrey C. Bils, Emily K. Borman y Courtney M. Miller de Wilshire Law Firm, PLC.

El Demandado niega rotundamente haber violado cualquier ley o no haber pagado ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

II. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA HA LLEGADO A UN ACUERDO?

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o la Demandante tienen razón en cuanto a los méritos. Mientras tanto, la Demandante y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda negociando y terminando el caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un acuerdo de conciliación y acordar solicitar al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda, la Demandante y el Demandado han negociado un acuerdo propuesto que está sujeto a la aprobación final del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el acuerdo propuesto es un compromiso sobre las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna violación ni reconoce el mérito de ninguna reclamación. La Demandante y los Abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque creen que (1) el Demandado acordó pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de la continuación del litigio; y (2) el acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Clase. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, aprobó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

- El Demandado pagará un Monto Bruto del Acuerdo de \$520,000.00 (“Acuerdo Bruto”). El Demandado ha acordado depositar este monto en una cuenta controlada por el Administrador del acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para efectuar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales PAGA, los Pagos de Servicio 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 (LWDA). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, el Demandado financiará el Acuerdo Bruto a más tardar dentro de 14 días hábiles después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal la dicte o en una fecha posterior si los Miembros de Clase Participantes se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.
- Deducciones aprobadas por el Tribunal sobre el Acuerdo Bruto. En la audiencia de aprobación final, los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyas cantidades serán decididas por el Tribunal:
 - Hasta un tercio (1/3) del Monto Bruto del Acuerdo, que actualmente se estima en \$173,333.33 a los Abogados de la Clase por los honorarios y hasta \$22,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin pago.
 - Hasta \$10,000.00 como pago al Representante de la Clase por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de la Clase y representar a esta misma. Esta adjudicación será el único pago que la Demandante recibirá, aparte de los Pagos Individuales de Clase y de cualquier Pago Individual PAGA.
 - Hasta \$6,990.00 al Administrador por los servicios de administración.
 - Hasta \$30,000.00 en sanciones PAGA, asignado el 75 % a la LWDA (\$22,500.00) y el 25 % a Pagos Individuales PAGA a Empleados Afectados (\$7,500.00), en función de sus Períodos de Pago durante el Período PAGA.

Los Miembros de Clase Participantes tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones, excepto a las sanciones PAGA. El Tribunal considerará todas las objeciones.
- Acuerdo Neto Distribuido a los Miembros de la Clase. Después de realizar las deducciones anteriores sobre los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el “Acuerdo Neto”) mediante Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participantes, en función de sus Semanas Laborales del Período de Clase.

4. Impuestos adeudados sobre los pagos. Las Partes solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del veinte por ciento (20 %) de cada Pago Individual de Clase a salarios impositivos (“Porción Salarial”) y del ochenta por ciento (80 %) a intereses y sanciones (“Porción No Salarial”). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude sobre esta porción. Los Pagos Individuales PAGA se cuentan como sanción en lugar de salarios para fines fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Clase en los Formularios 1099 del IRS.

Si bien la Demandante y el Demandado acordaron estas asignaciones, ninguna de las partes le brinda ningún consejo sobre si sus pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las sanciones y los intereses sobre los impuestos atrasados) sobre los pagos recibidos del acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna duda sobre las consecuencias fiscales del acuerdo propuesto.

5. Cobrar con Prontitud los Cheques de Pago. Al frente de cada cheque emitido para Pagos Individuales de Clase y Pagos Individuales PAGA se mostrará la fecha de vencimiento. Si no se cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre.

Si el dinero representado por su cheque se envía al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor, debe consultar las regulaciones del fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo. Se le tratará como un Miembro de Clase Participante, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito que desea optar por excluirse a más tardar el 9 de noviembre de 2026. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes del 9 de noviembre de 2026. La solicitud debe ser una carta de un Miembro de la Clase o su representante que establezca el nombre, la dirección actual, el número de teléfono del Miembro de la Clase y una declaración simple eligiendo ser excluido del Acuerdo. Los Miembros de la Clase que se excluyan no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero preservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones de salarios y horas contra el Demandado.

No puede excluirse de la parte PAGA del acuerdo. Los Miembros de la Clase que se excluyen del Acuerdo Colectivo siguen siendo elegibles para el Pago Individual PAGA y están obligados a renunciar a su derecho a hacer valer las reclamaciones PAGA contra el Demandado con base en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo Propuesto será nulo si el Tribunal niega su Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la aprobación final del acuerdo o se niegue a emitir una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. La Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, si el Acuerdo es nulo: el Demandado no pagará ningún dinero y los Miembros de la Clase no podrán liberar ninguna reclamación contra el Demandado.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, (el “Administrador”), para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también decidirá las impugnaciones de los Miembros de la Clase relativas a las semanas Laborales, enviará y reenviará cheques y formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección IX de este aviso.
9. Liberación de los Miembros de Clase Participantes. Después de que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado completamente el Acuerdo Bruto (y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador), los Miembros de Clase Participantes tendrán prohibido legalmente hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios con base en los hechos del Período de Clase y las sanciones PAGA basadas en los hechos del Período PAGA, tal y como se alegan en la Demanda y se resuelven mediante este Acuerdo.

Los Miembros de Clase Participantes estarán obligados por las siguientes liberaciones:

Todos los Miembros de Clase Participantes liberarán todas las reclamaciones, derechos, demandas, responsabilidades y causas de acción, alegadas o que podrían haberse alegado razonablemente en base a los hechos alegados en la Demanda vigente, que incluyen, entre otros: (1) falta de pago de salarios mínimos y de tiempo normal (de conformidad con el Cód. Laboral, secciones 204, 1194, 1194.2, 1197 y 1197.1); (2) falta de pago de salarios por horas extras (de conformidad con el Cód. Laboral, secciones 510, 1194 y 1198); (3) no proporcionar períodos para comer (de conformidad con el Cód. Laboral, secciones 226.7 y 512); (4) no autorizar y permitir períodos de descanso (de conformidad con el Cód. Laboral de California, sección 226.7); (5) Falta de pago oportuno de los salarios finales al momento de la terminación laboral (Cód. Laboral de California, secciones 201-203); (6) Falta al proporcionar declaraciones de salarios detalladas precisas (Cód. Laboral de California, sección 226); (7) no indemnizar a los empleados por los gastos (de conformidad con el Cód. Laboral de California, sección 2802); (8) no presentar los registros de empleo solicitados (de conformidad con el Cód. Laboral de California, secciones 226, 432 y 1198.5); y (9) prácticas comerciales desleales (de conformidad con el Cód. de Negocios y Profesiones de California sección 17200, y ss.) La enumeración de estas reclamaciones específicas no ampliará ni reducirá el alcance de la cosa juzgada respecto de las reclamaciones que se afirmaron en la Demanda o que podrían haberse afirmado en la Demanda, en función de los hechos y circunstancias alegados en la Demanda. Las Reclamaciones Liberadas de Clase son aquellas que se acumularon durante el Período de Clase.

10. Liberación PAGA de los Empleados Afectados. Después de que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y el Demandado haya pagado el Acuerdo Bruto (y pagado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador), todos los Empleados Afectados tendrán prohibido hacer valer las reclamaciones PAGA contra el Demandado, ya sea que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Afectados, incluidos aquellos que son Miembros de Clase Participantes y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo

Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando o participar en ninguna otra reclamación de PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas con base en los hechos del Período PAGA alegados en las Demanda y resueltas por este Acuerdo.

La liberación de los Empleados Afectados es la siguiente:

Todos los Empleados Afectados liberarán todas las reclamaciones por sanciones civiles PAGA que se aleguen o razonablemente podrían haberse alegado en base a los hechos alegados en la Demanda vigente y en el Aviso PAGA del 5 de marzo de 2024 del Demandante, que incluyen, entre otros: (1) falta de pago de salarios mínimos y de tiempo completo (de conformidad con el Cód. Laboral de California, secciones 204, 1194, 1194.2, 1197 y 1197.1); (2) falta de pago de salarios por horas extras (de conformidad con el Cód. Laboral de California, secciones 510, 1194 y 1198); (3) no proporcionar periodos para comer (de conformidad con el Cód. Laboral de California, secciones 210, 226.7 y 512); (4) no autorizar y permitir periodos de descanso (de conformidad con el Cód. Laboral de California, secciones 210 y 226.7); (5) Falta de pago oportuno de los salarios finales al momento de la terminación laboral (Cód. Laboral de California, secciones 201-203 y 213); (6) Falta al proporcionar declaraciones de salarios detalladas precisas (Cód. Laboral de California, secciones 226 y 226.3); (7) no indemnizar a los empleados por los gastos (de conformidad con el Cód. Laboral de California, sección 2802); (8) no presentar los registros de empleo solicitados (de conformidad con el Cód. Código Laboral, secciones 226, 432 y 1198.5); (9) no pagar todos los salarios ganados dos veces al mes y retener ilegalmente los salarios acumulados (de conformidad con el Cód. Laboral de California, secciones 204, 210 y 216); (10) no mantener registros precisos de las horas trabajadas y de los periodos de comida (de conformidad con el Cód. Laboral de California, secciones 1174 y 1174.5); (11) violaciones de los requisitos de mantenimiento de registros (de conformidad con el Cód. Laboral de California, secciones 226.6, 558.1, 1174, 1174.5, 1198 y 1199); (12) clasificación errónea intencional (de conformidad con el Cód. Laboral de California, sección 226.8); (13) represalias (de conformidad con el Cód. Laboral, sección 1102.5); y (14) sanciones civiles por violaciones de salarios y horas (de conformidad con el Cód. Laboral de California, sección 558). Las Reclamaciones Liberadas PAGA son aquellas que se acumularon durante el Período PAGA.

IV. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales de Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de Clase (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el total de Semanas Laborales del Período de Clase trabajadas por los Miembros de Clase Participantes, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro de Clase Participante.
2. Pagos Individuales PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales PAGA al (a) dividir \$7,500.00 entre el número total de Periodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Afectados y (b) multiplicar el resultado por el número de Periodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Afectado.
3. Impugnaciones sobre la Semana Laboral. El número de Semanas Laborales que trabajó durante el Período de Clase, tal como se registra en los registros del Demandado, se indica en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 9 de noviembre de 2026 para impugnar el número que se le acredita. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, por correo electrónico o por fax. La Sección IX de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su impugnación enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de las Semanas Laborales del Demandado, basado en los registros del Demandado, como preciso, a menos que envíe copias de dichos registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de las Semanas Laborales en función de su presentación y de los aportes de los Abogados de la Clase (quienes abogarán en nombre de los Miembros de Clase Participantes) y de los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador es final. No puede apelar ni disputar su decisión final.

V. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. Miembros de Clase Participantes. El Administrador enviará, por correo postal, un solo cheque a cada Miembro de Clase Participante (es decir, a cada Miembro que no opte por excluirse), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Afectados. El cheque único combinará el Pago Individual de Clase y el Pago Individual PAGA (si corresponde).
2. Miembros de Clase No Participantes. El Administrador enviará, por correo postal, un solo cheque de pago individual PAGA a cada Empleado Afectado que opte por excluirse del Acuerdo Colectivo.

Su cheque será enviado a la misma dirección que este Aviso. Si cambia su dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible. La Sección IX de este aviso tiene la información de contacto del Administrador.

VI. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Para excluirse del acuerdo colectivo, debe enviar una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el acuerdo. El Administrador lo excluirá en base a cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud e identifique la Demanda como *Coulter v. Center for Behavioral Change, Inc.*, e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de Seguro Social para fines de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona la realiza por usted, no será válida.

Debe enviar su solicitud de exclusión al Administrador antes del 9 de noviembre de 2026 o no será válida. Puede enviar su Solicitud de exclusión al Administrador por correo, por correo electrónico o por fax. La Sección IX de este aviso tiene la información de contacto del Administrador.

VII. ¿CÓMO OBJETAR AL ACUERDO?

Solo los Miembros de Clase Participantes tienen derecho a oponerse. Antes de decidir si objetar, es posible que desee ver lo que la Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal para su aprobación. Al menos dieciséis 16 días judiciales antes de la Audiencia de Aprobación Final, los

Abogados de la Clase y/o la Demandante presentarán ante el Tribunal una Moción de Aprobación Final que incluye, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (i) Honorarios de Abogados, Gastos de Litigio y Premio de Servicio que indica (a) la cantidad que los Abogados de la Clase está solicitando para honorarios y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que la Demandante está solicitando como Pago de Servicio de Representante de la Clase. Previa solicitud razonable, los Abogados de la Clase (cuya información de contacto se encuentra en la Sección IX de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno. También puede verlos en el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/behavioralchange o en el del Tribunal <https://www.lacourt.ca.gov/paos/v2web3/DocumentImages>.

Un Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo o la Moción de Aprobación Final puede desear objetar, por ejemplo, que el acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas son demasiado altas o bajas. La fecha límite de respuesta para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 9 de noviembre de 2026. Asegúrese de informarle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda, *Coulter v. Center for Behavioral Change, Inc.*, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firme la objeción. Puede presentar su objeción por escrito ya sea por correo, por correo electrónico o por fax. La Sección IX de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Un Miembro de Clase Participante puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para objetar a su propio costo) asistiendo a la audiencia de aprobación final. Usted (o su abogado) deben estar listos para decirle al Tribunal a qué objeta, por qué objeta y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección VIII de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles sobre esta audiencia.

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

Puede, pero no tiene que, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 23 de febrero de 2027, a las 10:00 a.m., en el Departamento 11 del Tribunal Superior de California, Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, California 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si concederá la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados de la Clase, a la Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, los Abogados de la Clase y los abogados defensores a comentar antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personal o virtualmente a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Visite el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe esta audiencia. Debe consultar de antemano el sitio web del Administrador, www.apexclassaction.com/behavioralchange, o comunicarse con los Abogados de la Clase para verificar la fecha y la hora de esta audiencia.

IX. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo de Conciliación establece todo lo que el Demandado y la Demandante han prometido hacer en virtud del acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es ir al sitio web de Apex Class Action en www.apexclassaction.com/behavioralchange. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que se detalla a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior visitando: <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, 23STCV23416. También puede hacer una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario Judicial de Stanley Mosk llamando al (213) 830-0800.



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

Abogados de la Clase:

John G. Yslas (Número de Asociación: 187324)
john.yslas@wilshirelawfirm.com
Jeffrey C. Bils (Número de Asociación: 301629)
jeffrey.bils@wilshirelawfirm.com
Emily K. Borman (Número de Asociación: 303180)
emily.borman@wilshirelawfirm.com
Courtney M. Miller (Número de Asociación: 327850)
courtney.miller@wilshirelawfirm.com
WILSHIRE LAW FIRM, PLC
660 S. Figueroa Street, Sky Lobby
Los Ángeles, California 90017
Teléfono: (213) 381-9988
Fax: (213) 381-9989

Administrador del Acuerdo:

Apex Class Action LLC
Correo electrónico: support@apexclassaction.com
Dirección Postal: PO Box 54668
Irvine, CA 92619
Teléfono: 1-800-355-0700
Número de fax: (949) 989-4428

X. ¿Y SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que así lo solicite antes de la fecha de vencimiento que figura en el frente del cheque original. Si su cheque ya es nulo, debe consultar el Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

XI. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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