

1 Tuvia Korobkin (SBN 268066)
tuvia@marqueelaw.com
2 F. Shawn Azizollahi (SBN 268116)
shaw@marqueelaw.com
3 Nancy Goodes (SBN 346529)
nancy@marqueelaw.com
4 MARQUEE LAW GROUP, A Professional Corporation
9100 Wilshire Boulevard, Suite 445 East Tower
5 Beverly Hills, California 90212
Telephone: 310.275.1844
6 Fax No.: 310.275.1801

7 Attorneys for Plaintiffs
MARIA VENTURA and CLAUDIA GONZALEZ

8 *[Additional counsel on next page]*
9

10
11 **SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA**
12 **FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES**

13 MARIA VENTURA, on behalf of herself and
14 all others similarly situated,

15 Plaintiff,

16 vs.

17
18 BRAUN LINEN SERVICE, INC., a California
19 corporation; and DOES 1 through 100,
inclusive,

20 Defendants.

21 CLAUDIA GONZALZEZ, as an individual and
22 on behalf of all others similarly situated,

23 Plaintiff,

24 vs.

25 BRAUN LINEN SERVICE, INC., a California
26 corporation; and DOES 1 through 100,
27 inclusive,

28 Defendants.

Case No.: 24STCV23275 (Lead Case)
25STCV10755

Hon. Samantha Jessner

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

1 **LIDMAN LAW, APC**

Scott M. Lidman (SBN 199433)

2 slidman@lidmanlaw.com

Milan Moore (SBN 308095)

3 mmoore@lidmanlaw.com

Tiara Gose-Hardy (SBN 323823)

4 tgose@lidmanlaw.com

2155 Campus Drive, Suite 150

5 El Segundo, California 90245

Tel: (424) 322-4772

6 Fax: (424) 322-4775

7 Attorneys for Plaintiffs

MARIA VENTURA and CLAUDIA GONZALEZ

8 **HAINES LAW GROUP, APC**

9 Paul K. Haines (SBN 248226)

phaines@haineslawgroup.com

10 2155 Campus Drive, Suite 180

El Segundo, California 90245

11 Tel: (424) 292-2350

Fax: (424) 292-2355

12 Attorneys for Plaintiffs

13 MARIA VENTURA and CLAUDIA GONZALEZ

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

DECLARATION OF LLUVIA ISLAS

I, Lluvia Islas, declare as follows:

1. I am a Case Manager at Phoenix Settlement Administrators (“Phoenix”), the Court-appointed Class Action Settlement Administrator for *Maria Ventura et al. v. Braun Linen Service, Inc* (the “Action”). I have personal knowledge of the facts stated herein and, if called upon to testify, I could and would testify competently to such facts.

2. Phoenix was selected by the Parties to provide notice of the Settlement and perform class administration duties in this Action. Pursuant to the Settlement Agreement (“Settlement Agreement” or “Settlement”) for this matter, Phoenix was responsible for: (i) preparing, translating, printing, and mailing the *Notice of Pendency of Class Action and Proposed Settlement* (“Notice Packet”); (ii) responding to inquiries from Class Members; (iii) calculating the number of weeks each Class Member worked during the period from September 9, 2020 to September 6, 2025 (“Class Period”) and the number of workweeks that each Aggrieved Employee worked during the time period from April 9, 2024 to September 6, 2025 (“PAGA Period”); (iv) determining the validity of letters indicating a request to be excluded from the Class Settlement (“Requests for Exclusion”), written objections to the Class Settlement (“Objections”), and/or dispute regarding the number of Workweeks submitted by Class Members; (v) calculating the Net Settlement Amount and the individual Settlement Awards to Class Members; (vi) calculating and issuing the individual Settlement Awards and distributing them to Settlement Class Members; (vii) issuing the payment to Class Counsel for attorneys’ fees and costs, the Class Representative Service Payments to both Plaintiffs, and the employer/employee payroll taxes to the appropriate taxing authorities; and (viii) such other tasks as set forth in the Settlement Agreement or as the Parties mutually agree or as the Court orders.

3. On February 13, 2026, Phoenix received a data file from Defense Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, and workweeks for each Class Member during the Class Period and PAGA Period (“Class Data”). The final mailing list contained six hundred twenty (620) individuals identified as Class Members.

1 4. On February 25, 2026, Phoenix conducted a National Change of Address (“NCOA”)
2 search in an attempt to update the class list of addresses as accurately as possible. A search of this
3 database provides updated addresses for any individual who has moved in the previous four (4)
4 years and notified the U.S. Postal Service of their change of address.

5 5. On March 11, 2026, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in English
6 and Spanish, to all six hundred twenty (620) Class Members on the Class List. A true and correct
7 copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

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

9 7. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Requests for
10 Exclusion from Class Members. The deadline to request exclusion from the Class Settlement was
11 May 11, 2026.

12 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of Objection
13 from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement was May 11, 2026.

14 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Workweek disputes
15 from Class Members. The deadline for submitting a dispute was May 11, 2026.

16 10. There are six hundred twenty (620) Class Members who did not submit timely and
17 valid Requests for Exclusion and are therefore deemed Settlement Class Members, representing
18 100% of the Class. Settlement Class Members have worked a collective total of four-five thousand
19 eight hundred eighty-six (45,886) Workweeks during the Class Period. Each Workweek is valued
20 at approximately \$108.97 on a gross basis and approximately \$60.77 on a net basis.

21 11. The Escalator Clause of the Settlement Agreement indicates if the actual number of
22 workweeks worked by Settlement Class members during the Class Release Period exceeds this
23 number by more than 10% (i.e., if Settlement Class members worked 49,758 or more workweeks
24 during the Class Release Period), then Defendant will have the option to either: (i) increase the
25 Gross Settlement Amount by the increase in workweeks over 10% (e.g., if the number of workweeks
26 worked during the Class Release Period is 11% greater than 45,234, the Gross Settlement Amount
27 will increase by 1%); or (ii) truncate the end of the Class Release Period and PAGA Release Period
28

1 on the date prior to the date on which the number of workweeks exceeded 10% greater than 45,234,
2 such that the number of workweeks does not exceed 10% greater than 45,234 and this escalator
3 provision will no longer be triggered. If Defendant elects to truncate the end of the Class Release
4 Period and PAGA Release Period under this provision, then the Class Release Period and PAGA
5 Release Period will end on that date and the notice to the Settlement Class will include the revised
6 end date. As noted, the total number of Workweeks was 45,886. Since the total number of
7 Workweeks does not exceed 49,757, the Escalator Clause was not triggered.

8 12. The Net Settlement Amount of \$2,788,396.71 was determined by subtracting the
9 requested Class Counsel attorneys' fees (\$1,750,000.00), Class Counsel litigation costs
10 (\$30,603.29), requested Class Representative Service Payments to Plaintiff Maria Ventura and
11 Claudia Gonzalez (\$20,000.00), the PAGA Penalties (\$400,000.00), and the requested Settlement
12 Administration Costs (\$11,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$5,000,000.00). After
13 adding the \$140,000.00 PAGA Amount, the total to be paid to Settlement Class members is
14 estimated to be \$2,928,396.71. The highest total payment to a Settlement Class member is expected
15 to be approximately \$16,004.60, the lowest total payment is estimated to be \$60.77, and the average
16 total payment is estimated to be \$4,723.22.

17 13. Breaking down the payments further, and based upon the calculations stipulated in
18 the Settlement, the highest individual payment from the Net Settlement Amount is approximately
19 \$15,313.52, the lowest payment is approximately \$60.77, while the average payment from the Net
20 Settlement Amount is approximately \$4,497.41. Settlement Class Members will be issued payment
21 of their individual payments from the Net Settlement Amount subject to reduction for the
22 employee's share of taxes and withholdings with respect to the wages portion of the payment.

23 14. Additionally, \$400,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated
24 toward penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Penalties"), of which 65%, or
25 \$260,000.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and 35%,
26 or \$140,000.00, of which shall be paid as the "PAGA Amount" to all current and former hourly
27 non-exempt individuals who are or were employed by Defendant during the PAGA Period. There
28

1 are three hundred forty-two (342) Aggrieved Employees who worked a total of twelve thousand
2 five hundred sixty (12,560) weekly pay periods during the PAGA Period. The highest Individual
3 PAGA Payment to be paid is approximately \$691.08, the lowest Individual PAGA Payment to be
4 paid is approximately \$11.15, while the average Individual PAGA Payment to be paid is
5 approximately \$409.36.

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

8 16. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$11,000.00.
9 This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the
10 settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as

11 **Exhibit B.**

12
13 I declare under penalty of perjury of the laws of the State of California that the foregoing is
14 true and correct.

15 Executed on May 28, 2026, at Orange, California.

16
17 *Lluvia Islas*

18 _____
LLUVIA ISLAS

Exhibit A

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
COUNTY OF LOS ANGELES

MARIA VENTURA and CLAUDIA GONZALEZ,
Plaintiffs,
vs.
BRAUN LINEN SERVICE, INC.,
Defendant.

Case Nos. 24STCV23275
25STCV10755

**NOTICE OF PENDENCY OF CLASS ACTION AND PROPOSED
SETTLEMENT**

To: All individuals who worked for Braun Linen Service, Inc. (“Braun”) in a non-exempt position in California at any time from September 9, 2020 through September 06, 2025 (“Class Release Period”).

PLEASE READ THIS NOTICE CAREFULLY.

YOUR LEGAL RIGHTS MAY BE AFFECTED WHETHER YOU ACT OR NOT.

Why should you read this Notice?

The Los Angeles Superior Court (“Court”) has granted preliminary approval of a proposed class action settlement (the “Settlement”) that resolves two class and representative actions pending against Braun: *Maria Ventura v. Braun Linen Service, Inc.*, Case No. 24STCV23275; and *Claudia Gonzalez v. Braun Linen Service, Inc.*, Case No. 25STCV10755. The two cases were deemed related by the Court on June 10, 2025 and the Parties have agreed to stipulate to consolidate the two cases. These two actions will be referred to collectively as the “Litigation.”

Because your rights may be affected by the Settlement, it is important that you read this Notice carefully.

Braun’s records show that you were employed by Braun as a non-exempt employee in California at some point between September 9, 2020 and September 06, 2025. You are therefore a member of the proposed “Settlement Class.” The Court ordered that this Notice be sent to you because you may be entitled to money under the Settlement and because the Settlement affects your legal rights.

The purpose of this Notice is to provide you with a brief description of the Litigation, to inform you of the terms of the proposed Settlement, to describe your rights in connection with the Settlement, and to explain what steps you may take to participate in, object to, or exclude yourself from the Settlement. If you do not exclude yourself from the Settlement and the Court finally approves the Settlement, you will be bound by the terms of the Settlement and any final judgment. If final judgment is entered in this case, it will be posted to the Settlement Administrator’s website, ventura-v-braun-linen-service.phoenixcases.com.

What is this case about?

Plaintiffs Maria Ventura and Claudia Gonzalez (“Plaintiffs”) have filed lawsuits alleging that Braun violated California law. Specifically, Plaintiffs allege that Braun: (i) failed to pay at least the minimum wage for all hours worked; (ii) failed to pay overtime wages; (iii) failed to provide meal periods; (iv) failed to authorize and permit rest periods; (v) failed to issue accurate itemized wage statements; (vi) failed to pay all wages at termination; and, as a result of the above, (vii) engaged in unlawful business practices. In addition, Plaintiffs seek recovery of derivative civil penalties under the California Labor Code Private Attorneys General Act (“PAGA”).

Plaintiffs’ attorneys, who also represent the interests of all Settlement Class members, are known as “Class Counsel.”

Braun denies that it has done anything wrong and believes it has acted in compliance with all applicable laws and that Plaintiffs’ claims have no merit. Braun also denies that it owes any wages, restitution, penalties, or other damages. By agreeing to settle, Braun does not admit liability on any of the factual allegations or claims asserted in the Litigation or that the Litigation can or should proceed as a class action in a non-settlement context.

The Court has not ruled on the merits of Plaintiffs’ claims. However, to avoid additional expense, inconvenience, and interference with its business operations, Braun has concluded that it is in its best interests to settle the Litigation on the terms summarized in this Notice. After Braun provided relevant information to Class Counsel, the Settlement was reached after mediation and arm’s-length negotiations between the parties.

Plaintiffs and Class Counsel also support the Settlement. Among the reasons for support are the defenses to liability potentially available to Braun, the risk of denial of class certification, the inherent risks of trial on the merits, and the delays and uncertainties associated with litigation.

If you still work for Braun, your decision about whether to participate in the Settlement will not affect your employment status. California law and Braun’s company policy strictly prohibit unlawful retaliation. Braun will not take any adverse action against or otherwise target, retaliate, or discriminate against any Settlement Class member because of the Settlement Class member’s decision to either participate or not participate in the Settlement.

Who are the Attorneys?

Attorneys for Plaintiffs / the Settlement Class:

MARQUEE LAW GROUP, APC

F. Shawn Azizollahi

shawn@marqueelaw.com

Tuvia Korobkin

tuvia@marqueelaw.com

Nancy Goodes

nancy@marqueelaw.com

9100 Wilshire Blvd., Suite 445 East

Beverly Hills, California 90212

Tel: (310) 275-1844

www.marqueelaw.com**LIDMAN LAW, APC**

Scott M. Lidman

slidman@lidmanlaw.com

2155 Campus Drive, Suite 150

El Segundo, California 90245

Tel: (424) 322-4772

www.lidmanlaw.com**HAINES LAW GROUP, APC**

Paul K. Haines

phaines@haineslawgroup.com

2155 Campus Drive, Suite 180

El Segundo, California 90245

Tel: (424) 292-2350

www.haineslawgroup.com

Attorneys for Braun:

SNELL & WILMER LLP

Tiffany Brosnan

tbrosnan@swlaw.com

Erin D. Leach

eleach@swlaw.com

600 Anton Blvd., Suite 1400

Costa Mesa, California 92626

Tel.: (714) 427-7000

www.swlaw.com**What are the terms of the Settlement?**

Braun has agreed to pay \$5,000,000.00 (the “Gross Settlement Amount”) to fully resolve all claims in the Litigation, including claims by Settlement Class members, attorneys’ fees, costs, settlement administration costs, PAGA civil penalties, and the Class Representative Service Payments.

The following deductions from the Gross Settlement Amount will be requested by the parties:

Settlement Administration Costs. The Court has approved Phoenix Settlement Administrators to act as the “Settlement Administrator,” who is sending this Notice to you and will perform many other duties relating to the Settlement. The Court has approved setting aside up to \$15,000 from the Gross Settlement Amount to pay the Settlement administration costs.

Attorneys’ Fees and Costs. Class Counsel will ask for fees of up to 35% of the Gross Settlement Amount, currently estimated to be \$1,750,000, as reasonable compensation for the work Class Counsel performed, and will continue to perform, in this Action through Settlement finalization. Class Counsel also will ask for reimbursement of up to \$40,000 for reimbursement of verified costs Class Counsel incurred in connection with the Lawsuit.

Class Representative Service Payments. Class Counsel will ask the Court to approve an award of \$10,000 to each of the Plaintiffs (for a total of \$20,000), also known as the “Class Representatives.” These awards are to compensate the Class Representatives for their service and extra work provided on behalf of the Settlement Class.

PAGA Civil Penalties. The parties have agreed to allocate \$400,000 of the Gross Settlement Amount as alleged civil penalties for the settlement of Plaintiffs’ PAGA claim. Pursuant to the requirements of the PAGA, sixty-five percent (65%) of that amount, or \$260,000, will be paid to the California Labor & Workforce Development Agency (“LWDA”). The remaining \$140,000 has been designated as the “PAGA Amount” and will be paid to certain Settlement Class members, known as PAGA Group members, as described below.

Calculation of Settlement Class Members’ Settlement Awards. After deducting the Court-approved amounts above, the balance of the Gross Settlement Amount will form the Net Settlement Amount (“NSA”), which will be distributed to all Settlement Class members who do not submit a valid and timely Request for Exclusion (described below). The NSA is estimated to be approximately \$2,775,000. Together with the \$140,000 PAGA Amount, the total amount to be distributed to Settlement Class members is estimated to be \$2,915,000. Payments to Settlement Class members, known as “Settlement Awards,” will be calculated as follows:

NSA Payment: All Participating Class Members (i.e., all Settlement Class members who do not opt out of the Settlement) will receive a payment from the NSA. The NSA will be distributed to all Participating Class Members based on each Participating Class Member’s proportionate number of workweeks worked for Braun as a non-exempt employee in California during the Class Release Period.

PAGA Amount Payment: In addition to the NSA, \$140,000 of the Gross Settlement Amount has been designated as the “PAGA Amount” as described above, and will be allocated to all Settlement Class members (whether or not they opt out) who worked for Braun as a non-exempt employee in California at any time from April 9, 2024 to September 06, 2025 (the “PAGA Release Period”). This sub-group of Settlement Class members is known as the “PAGA Group.” All members in the PAGA Group will receive a payment from the PAGA Amount in proportion to the number of pay periods that they worked for Braun as a non-exempt employee in California during the PAGA Release Period.

Deposit of Gross Settlement Amount and Distribution of Payments. The Gross Settlement Amount will be funded by Braun in three installments: (i) one-third of the Gross Settlement Amount will be deposited within 30 days of final approval; (ii) one-third of the Gross Settlement Amount will be deposited within 180 days after the first payment; and (iii) the last one-third of the Gross Settlement Amount will be deposited within 180 days of the second payment. Settlement Awards will be mailed approximately 8 business days after the Gross Settlement Amount is fully funded.

Allocation and Taxes. For tax purposes, Settlement Awards shall be treated as follows: for payments from the PAGA Amount, 100% penalties; for payments from the NSA, 20% wages (with withholdings taken), and 80% penalties and interest. The Settlement Administrator will issue IRS forms W-2 for all amounts designated as “wages,” and will issue IRS forms 1099 for all amounts designated as penalties and interest. Settlement Class members are responsible for the proper income tax treatment of the Settlement Awards. The Settlement Administrator, Braun and its counsel, and Plaintiffs and Class Counsel cannot provide tax advice. Accordingly, Settlement Class members should consult with their tax advisors concerning the tax consequences and treatment of payments they receive under the Settlement.

Release. Upon the Effective Date (as defined in the Settlement) occurring and the Settlement being fully funded, Plaintiffs and every Participating Class Member will release and discharge Braun and each of its former, present and future owners, parents, and subsidiaries, and all of their current, former and future spouse(s), children, officers, directors, investors, members, managers, employees, consultants, partners, shareholders, joint venturers, agents, predecessors, successors, assigns, accountants, insurers, reinsurers, advisors, joint venturers, management companies, trustees, heirs, executors, and legal representatives (the “Released Parties”) from any and all causes of action, claims, rights, damages, and penalties under California law that were alleged in the operative Complaints in the Litigation or that could have been alleged based on the facts alleged in the operative Complaints in the Litigation, including but not limited to: (a) any alleged failure by Defendant (1) to pay at least the minimum wage for all hours worked, (2) to pay overtime wages, (3) to provide meal periods or pay meal period premium wages, (4) to authorize and permit rest periods or pay rest period premium wages, (5) to issue compliant wage statements, or (6) to timely pay wages during or at the end of employment; (b) any right or claim for unfair business practices in violation of California Business & Professions Code sections 17200, et seq., based on the alleged failures set forth in (a)(1) through (a)(6) above; and (c) any violation of the California Labor Code arising from or related to the conduct alleged in (a)(1) through (a)(6) above, including, without limitation, violation of California Labor Code sections 201-204, 210, 226, 226.7, 510, 512, 516, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1198, or any other applicable state statute, rule and/or regulation (Wage Order), arising from their employment with Defendant during the Class Release Period (“California Released Claims”).

In addition, upon (i) the Effective Date occurring and (ii) the Gross Settlement Amount being fully funded, all members of the PAGA Group (whether or not they opt out of the Settlement) shall release any right or claim for civil penalties or other relief pursuant to the PAGA arising under the California Labor Code or Wage Orders based on the allegations set forth in the PAGA notice letters submitted by Plaintiffs to the LWDA, including but not limited to civil penalties and other PAGA relief based on the alleged violations set forth in (a)(1) through (a)(6) in the immediately preceding paragraph, arising from their employment with Defendant during the PAGA Release Period (“PAGA Released Claims”). Pursuant to *Robinson v. Southern Counties Oil Co.*, 53 Cal.App.5th 476 (2020), all PAGA Group members shall be bound by the PAGA portion of the Settlement and may not opt out of the PAGA portion of the Settlement.

Conditional Settlement. By granting preliminary approval of the Settlement, the Court has determined that the Settlement falls within the range of possible approval as fair, reasonable, and adequate. This Settlement is conditioned upon the Court entering an order at or following the Final Approval Hearing finally approving the Settlement.

How can I claim money from the Settlement?

Do Nothing. You do not need to do anything if you want to receive payment from and participate in the Settlement. If you do nothing, you will be entitled to your Settlement Award based on the number of workweeks you worked for Braun in a non-exempt position in California during the Class Release Period and the number of pay periods you worked for Braun in a non-exempt position in California during the PAGA Release Period. You also will be bound by the Settlement, including the release of claims stated herein.

Check Cashing Deadline and Uncashed Checks. You must cash or deposit your Settlement Award check within 180 days from the date that the Settlement Administrator mails the check to you. If you do not cash or deposit your check within 180 days, your check will be voided and the funds from the check will escheat to the State of California Unclaimed Property Fund in your name.

How much money will I receive from the Settlement?

Based on Braun’s records, your total Settlement Award is estimated to be «Est_Set_Amt», which includes «ESA_Before_Paga» from the Net Settlement Amount and «PAGA_Amount» from the PAGA Amount. The enclosed “Notice of Estimated Settlement Award” contains the data from Braun’s records that was relied upon in calculating your estimated payment.

What other options do I have?

Disputing Information in Notice of Estimated Settlement Award. Your estimated Settlement Award has been calculated as noted above. Your estimated Settlement Award is based on the number of workweeks you worked for Braun in a non-exempt position in California during the Class Release Period and the number of pay periods you worked for Braun in a non-exempt position in California during the PAGA Release Period. The information contained in Braun's records regarding each of these factors is listed on the accompanying Notice of Estimated Settlement Award.

If you disagree with the information in your Notice of Estimated Settlement Award, you may submit a dispute, along with any supporting documentation, in accordance with the procedures stated in the Notice of Estimated Settlement Award. Any disputes, along with supporting documentation, must be postmarked no later than May 11, 2026. **DO NOT SEND ORIGINALS; DOCUMENTATION SENT TO THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR WILL NOT BE RETURNED OR PRESERVED.** The parties and the Settlement Administrator will evaluate the evidence submitted and discuss in good faith how to resolve any disputes submitted by Settlement Class members. The Settlement Administrator's decision regarding any dispute will be final.

Exclude Yourself from the Class Portion of the Settlement. If you **do not** wish to take part in the class portion of the Settlement, you may exclude yourself by sending to the Settlement Administrator a written "Request for Exclusion" letter or postcard, postmarked no later than May 11, 2026, with your full name (as well as any former names you used while you worked for Braun), your current address, telephone number, last 4 digits of your social security number, and your signature. Although there is no specific language that must be included, the Request for Exclusion must state that you wish to exclude yourself from the Settlement Class in the *Maria Ventura v. Braun Linen Service* and *Claudia Gonzalez v. Braun Linen Service, Inc.* lawsuits.

Send any Request for Exclusion directly to the Settlement Administrator at P.O. Box 7208, Orange, CA 92863 or info@phoenixclassaction.com. Any person who submits a valid and timely Request for Exclusion shall, upon receipt, no longer be a Settlement Class member with respect to the class claims, shall be barred from participating in the class portion of the Settlement, and shall receive no benefits from the class portion of the Settlement. Any person who submits a valid and timely Request for Exclusion will also lack standing to submit any objection to the Settlement. However, all PAGA Group members (i.e., all Settlement Class members who worked for Braun in a non-exempt position in California during the PAGA Release Period), even those who submit a valid and timely Request for Exclusion, will be bound by the PAGA portion of the Settlement and will receive a portion of the PAGA Amount.

Objecting to the Settlement. If you do not submit a Request for Exclusion, you have the right to object to the terms of the class Settlement. However, if the Court rejects your objection, you will still be bound by the terms of the Settlement. If you wish to object to the class Settlement, or any portion of it, you may (1) mail a written Objection to the Settlement Administrator, and/or (2) appear at the Final Approval Hearing and object orally. Any written Objection must include your full name (as well as any former names used while you worked for Braun), current address, current phone number and e-mail address, the name and contact information of any attorney representing you, each specific reason in support of your objection, and any legal or factual support for each objection, including any supporting papers, briefs, written evidence, declarations, and/or other evidence. Any written Objections must be postmarked on or before May 11, 2026. If you do not submit a written objection, you may still object orally at the Final Approval Hearing and discuss your objection with the judge.

If you wish to appear at the Final Approval Hearing, you have the right to appear either in person or through your own attorney. If you wish to appear at the Final Approval Hearing and/or retain an attorney to represent you at the hearing, you must do so at your own expense. Any attorney who intends to represent an individual objecting to the Settlement must file a notice of appearance with the Court and serve counsel for all parties on or before May 11, 2026.

If you object to the Settlement, you will remain a Settlement Class member, and if the Court approves the Settlement, you will be bound by the terms of the Settlement in the same way as Settlement Class members who do not object. In other words, by submitting an Objection, you are not excluding yourself from the Settlement.

What is the next step?

The Court will hold a Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness, and fairness of the Settlement on June 22, 2026, at 10:00 a.m., in Department 7 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring Street, Los Angeles, California 90012. At the Final Approval Hearing, the Court also will be asked to rule on Class Counsel's request for attorneys' fees and reimbursement of costs/expenses, the Class Representative Service Payments, and the Settlement administration costs.

The Final Approval Hearing may be postponed or moved without further notice to the Settlement Class. If you would like to confirm the date and time of the Final Approval Hearing, you may consult the Settlement website at ventura-v-braun-linen-service.phoenixcases.com. You may also visit the Court website as described below. **You are not required to attend the Final Approval Hearing, although any Settlement Class member is welcome to attend the hearing at their own expense.**

How can I get additional information?

This Notice is only a summary of the Action and the Settlement. For more information, you may consult the Court's website, www.lacourt.org. You may also contact the Settlement Administrator or Class Counsel using the contact information listed above for more information.

PLEASE DO NOT CALL OR WRITE THE COURT FOR INFORMATION ABOUT THIS SETTLEMENT.

REMINDER AS TO TIME LIMITS

The deadline for submitting any Disputes, Requests for Exclusion, or Objections is May 11, 2026. These deadlines will be strictly enforced.

NOTICE OF ESTIMATED SETTLEMENT AWARD

MARIA VENTURA et al v. BRAUN LINEN SERVICE, INC.

Los Angeles County Superior Court Case Nos. 24STCV23275, 25STCV10755

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

(I) Please type or print your name:

(First, Middle, Last)

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

Former Names (if any)

New Street Address

City

State

Zip Code

Phone number (if you wish to be contacted by phone)

(III) Information Used to Calculate Your Estimated Settlement Award:

According to Braun's records:

- (a) you were employed for «Total_Weeks» workweeks for Braun as a non-exempt employee in California between September 9, 2020 and September 06, 2025;
- (b) you were employed for «PAGA_Work_Weeks» pay periods for Braun as a non-exempt employee in California between April 9, 2024 and September 06, 2025.

Based on the above, your Settlement Award is estimated at «Est_Set_Amt», which includes «ESA_Before_Paga» from the Net Settlement Amount and «PAGA_Amount» from the PAGA Amount.

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

If you dispute the above information from Braun's records, Braun's records will control unless you are able to provide documentation that establishes that their records are mistaken. If there is a dispute about whether Braun's information or yours is accurate, the dispute will be resolved by the Parties and the Settlement Administrator as described in the "Notice of Class Action Settlement" that accompanies this Form. The Settlement Administrator's determination will be final.

Date: _____

Signature: _____

**ANY DISPUTES (INCLUDING SUPPORTING DOCUMENTS)
MUST BE POSTMARKED NO LATER THAN MAY 11, 2026.**

TRIBUNAL SUPERIOR DEL ESTADO DE CALIFORNIA
CONDADO DE LOS ÁNGELES

MARIA VENTURA y CLAUDIA GONZALEZ,
Demandantes,
Contra
BRAUN LINEN SERVICE, INC.,
Demandado.

Números de caso 24STCV23275
25STCV10755

**NOTIFICACIÓN DE PENDENCIA DE DEMANDA COLECTIVA Y
ACUERDO PROPUESTO**

A: Todas las personas que trabajaron para Braun Linen Service, Inc. (“Braun”) en un puesto no exento en California en cualquier momento entre el 9 de septiembre de 2020 y 6 de septiembre de 2025 (“Período de liberación de Clase”).

LEA ATENTAMENTE ESTE AVISO.

SUS DERECHOS LEGALES PUEDEN VERSE AFECTADOS, ACTÚE O NO.

¿Por qué debe leer este aviso?

El Tribunal Superior de Los Ángeles (“Tribunal”) ha concedido la aprobación preliminar de un Acuerdo de Demanda colectiva propuesto (el “Acuerdo”) que resuelve dos Demandas colectivas y representativas pendientes contra Braun: *Maria Ventura contra Braun Linen Service, Inc.*, caso n.º 24STCV23275; y *Claudia Gonzalez contra Braun Linen Service, Inc.*, caso n.º 25STCV10755. El Tribunal consideró que ambos casos estaban relacionados el 10 de junio de 2025 y las partes acordaron consolidar ambos casos. Estas dos acciones se denominarán colectivamente el “Litigio”.

Dado que sus derechos pueden verse afectados por el Acuerdo, es importante que lea atentamente este Aviso.

Los registros de Braun muestran que usted fue empleado por Braun como empleado no exento en California en algún momento entre el 9 de septiembre de 2020 y 6 de septiembre de 2025. Por lo tanto, usted es miembro de la “Clase del Acuerdo” propuesta. El Tribunal ordenó que se le enviara este Aviso porque usted puede tener derecho a recibir dinero en virtud del Acuerdo y porque el Acuerdo afecta a sus derechos legales.

El propósito de este Aviso es proporcionarle una breve descripción del Litigio, informarle sobre los términos del Acuerdo propuesto, describir sus derechos en relación con el Acuerdo y explicarle los pasos que puede seguir para participar, oponerse o excluirse del Acuerdo. Si no se excluye del Acuerdo y el Tribunal finalmente lo aprueba, quedará vinculado por los términos del Acuerdo y cualquier sentencia definitiva. Si se dicta una sentencia definitiva en este caso, se publicará en el sitio web del administrador del Acuerdo, ventura-v-braun-linen-service.phoenixcases.com.

¿De qué trata este caso?

Las Demandantes María Ventura y Claudia González (“las Demandantes”) han presentado Demandas alegando que Braun infringió la legislación de California. En concreto, las Demandantes alegan que Braun: (i) no pagó al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas; (ii) no pagó las horas extras; (iii) no proporcionó períodos de comida; (iv) no autorizó ni permitió períodos de descanso; (v) no emitió nóminas detalladas y precisas; (vi) no pagó todos los salarios al término de la relación laboral; y, como resultado de lo anterior, (vii) incurrió en prácticas comerciales ilegales. Además, las Demandantes solicitan la recuperación de sanciones civiles derivadas en virtud de la Ley General de Abogados Privados del Código Laboral de California (“PAGA”).

Los abogados de las Demandantes, que también representan los intereses de todos los miembros de la Clase del Acuerdo, se denominan “abogados de la Clase”.

Braun niega haber actuado de forma indebida y considera que ha cumplido con todas las leyes aplicables y que las reclamaciones de las Demandantes carecen de fundamento. Braun también niega que adeude salarios, indemnizaciones, sanciones u otros daños y perjuicios. Al aceptar el Acuerdo, Braun no admite responsabilidad alguna por las alegaciones fácticas o reclamaciones formuladas en el litigio, ni que el litigio pueda o deba continuar como una Demanda colectiva en un contexto no conciliatorio.

El tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de las reclamaciones de las Demandantes. Sin embargo, para evitar gastos adicionales, inconvenientes e interferencias en sus operaciones comerciales, Braun ha concluido que lo más conveniente para sus intereses es resolver el litigio en los términos resumidos en esta notificación. Después de que Braun proporcionara la información pertinente a los abogados del colectivo, se llegó al Acuerdo tras una mediación y negociaciones en condiciones de igualdad entre las partes.

Las Demandantes y los abogados de la Demanda colectiva también apoyan el Acuerdo. Entre las razones para apoyarlo se encuentran las defensas de responsabilidad potencialmente disponibles para Braun, el riesgo de denegación de la certificación de la Demanda colectiva, los riesgos inherentes al juicio sobre el fondo del asunto y los retrasos e incertidumbres asociados al litigio.

Si usted sigue trabajando para Braun, su decisión de participar o no en el Acuerdo no afectará a su situación laboral. La legislación de California y la política de la empresa Braun prohíben estrictamente las represalias ilegales. Braun no tomará ninguna medida adversa ni tomará medidas contra, ni discriminará a ningún miembro de la Clase del Acuerdo por su decisión de participar o no en el Acuerdo.

¿Quiénes son los abogados?

Abogados de las Demandantes/de la Clase del Acuerdo: MARQUEE LAW GROUP, APC F. Shawn Azizollahi shawn@marqueelaw.com Tuvia Korobkin tuvia@marqueelaw.com Nancy Goodes nancy@marqueelaw.com 9100 Wilshire Blvd., Suite 445 East Beverly Hills, California 90212 Tel.: (310) 275-1844 www.marqueelaw.com LIDMAN LAW, APC Scott M. Lidman slidman@lidmanlaw.com 2155 Campus Drive, Suite 150 El Segundo, California 90245 Tel.: (424) 322-4772 www.lidmanlaw.com HAINES LAW GROUP, APC Paul K. Haines phaines@haineslawgroup.com 2155 Campus Drive, Suite 180 El Segundo, California 90245 Tel.: (424) 292-2350 www.haineslawgroup.com	Abogados de Braun: SNELL & WILMER LLP Tiffany Brosnan tbrosnan@swlaw.com Erin D. Leach eleach@swlaw.com 600 Anton Blvd., Suite 1400 Costa Mesa, California 92626 Tel.: (714) 427-7000 www.swlaw.com
--	---

¿Cuáles son los términos del Acuerdo?

Braun ha acordado pagar \$5,000,000.00 (el “importe bruto del Acuerdo”) para resolver íntegramente todas las reclamaciones del litigio, incluidas las reclamaciones de los miembros de la Clase del Acuerdo, los honorarios de los abogados, las costas, los gastos de administración del Acuerdo, las sanciones civiles PAGA y los pagos por los servicios del representante de la Clase.

Las partes solicitarán las siguientes deducciones del importe bruto del Acuerdo:

Costes de administración del Acuerdo. El Tribunal ha aprobado que Phoenix Settlement Administrators actúe como “Administrador del Acuerdo”, que le envía esta Notificación y desempeñará muchas otras funciones relacionadas con el Acuerdo. El Tribunal ha aprobado reservar hasta \$15,000 del Importe bruto del Acuerdo para pagar los costes de administración del Acuerdo.

Honorarios y costos de los abogados. Los abogados de la Demanda colectiva solicitarán honorarios de hasta el 35 % del monto bruto del Acuerdo, que actualmente se estima en \$1,750,000, como compensación razonable por el trabajo que los abogados de la Demanda colectiva han realizado y seguirán realizando en esta Demanda hasta la finalización del Acuerdo. Los abogados de la Demanda colectiva también solicitarán el reembolso de hasta \$40,000 por los costos verificados en los que hayan incurrido en relación con la Demanda.

Pagos por servicios de los representantes de la Clase. Los abogados de la Clase solicitarán al tribunal que apruebe una indemnización de \$10,000 para cada una de las Demandantes (por un total de \$20,000), también conocidos como “representantes de la Clase”. Estas indemnizaciones tienen por objeto compensar a los representantes de la Clase por sus servicios y el trabajo adicional realizado en nombre de la Clase del Acuerdo.

Sanciones civiles PAGA. Las partes han acordado asignar \$400,000 del importe bruto del Acuerdo como sanciones civiles alegadas para la resolución de la Demanda de las Demandantes en virtud de la Ley PAGA. De conformidad con los requisitos de la Ley PAGA, el sesenta y cinco por ciento (65 %) de esa cantidad, es decir, \$260,000, se pagará a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Los \$140,000 restantes se han designado como “Importe PAGA” y se pagarán a determinados miembros de la Clase del Acuerdo, conocidos como miembros de la Clase PAGA, tal y como se describe a continuación.

Cálculo de las indemnizaciones de los miembros de la Clase del Acuerdo Colectivo. Tras deducir los importes aprobados por el tribunal anteriormente mencionados, el saldo del importe bruto del Acuerdo constituirá el importe neto del Acuerdo (“NSA”), que se distribuirá entre todos los miembros de la Clase del Acuerdo Colectivo que no presenten una solicitud de exclusión válida y oportuna (descrita a continuación). Se estima que el NSA será de aproximadamente \$2,775,000. Junto con el importe de \$140,000 de la Ley PAGA, se estima que el importe total que se distribuirá a los miembros de la Clase del Acuerdo será de \$2,915,000. Los pagos a los miembros de la Clase del Acuerdo, conocidos como “indemnizaciones del Acuerdo”, se calcularán de la siguiente manera:

Pago del NSA: Todos los miembros Participantes de la Clase (es decir, todos los miembros de la Clase del Acuerdo que no se excluyan del Acuerdo) recibirán un pago del NSA. El NSA se distribuirá a todos los miembros Participantes de la Clase en función del número proporcional de Semanas Laborales que cada miembro Participante de la Clase haya trabajado para Braun como empleado no exento en California durante el período de exención de la Clase.

Pago del importe PAGA: Además de la NSA, se han designado \$140,000 del importe bruto del Acuerdo como “importe PAGA”, tal y como se ha descrito anteriormente, y se asignarán a todos los miembros de la Clase del Acuerdo (tanto si se excluyen como si no) que hayan trabajado para Braun como empleados no exentos en California en cualquier momento entre el 9 de abril de 2024 y 6 de septiembre de 2025 (el “Período de liberación de PAGA”). Este subgrupo de miembros de la Clase del Acuerdo se conoce como la “Clase PAGA”. Todos los miembros de la Clase PAGA recibirán un pago del Importe PAGA en proporción al número de períodos de pago que trabajaron para Braun como empleados no exentos en California durante el Período de liberación de PAGA.

Depósito del importe bruto del Acuerdo y distribución de los pagos. Braun financiará el importe bruto del Acuerdo en tres plazos: (i) un tercio del importe bruto del Acuerdo se depositará en un plazo de 30 días a partir de la aprobación definitiva; (ii) un tercio del importe bruto del Acuerdo se depositará en un plazo de 180 días a partir del primer pago; y (iii) el último tercio del importe bruto del Acuerdo se depositará en un plazo de 180 días a partir del segundo pago. Las indemnizaciones del Acuerdo se enviarán por correo aproximadamente 8 días hábiles después de que se haya financiado íntegramente el importe bruto del Acuerdo.

Asignación e impuestos. A efectos fiscales, las indemnizaciones del Acuerdo se tratarán de la siguiente manera: para los pagos del importe PAGA, 100 % de sanciones; para los pagos de la NSA, 20 % de salarios (con retenciones) y 80 % de sanciones e intereses. El administrador del Acuerdo emitirá los formularios W-2 del IRS para todos los importes designados como “salarios” y emitirá los formularios 1099 del IRS para todos los importes designados como sanciones e intereses. Los miembros de la Clase del Acuerdo son responsables del tratamiento fiscal adecuado de las indemnizaciones del Acuerdo. El administrador del Acuerdo, Braun y su abogado, así como las Demandantes y el abogado de la Clase, no pueden proporcionar asesoramiento fiscal. Por consiguiente, los miembros de la Clase del Acuerdo Colectivo deben consultar con sus asesores fiscales sobre las consecuencias fiscales y el tratamiento de los pagos que reciban en virtud del Acuerdo.

Exención. Una vez que se produzca la Fecha de Entrada en Vigor (tal y como se define en el Acuerdo) y se haya financiado íntegramente el Acuerdo, las Demandantes y todos los Miembros Participantes de la Clase eximirán y liberarán a Braun y a cada uno de sus propietarios, matrices y filiales anteriores, actuales y futuros, así como a todos sus cónyuges, hijos, directivos, consejeros, inversores, miembros, gerentes, empleados, consultores, socios, accionistas, empresas conjuntas, agentes, predecesores, sucesores, cesionarios, contables, aseguradoras, reaseguradoras, asesores, socios de empresas conjuntas, sociedades gestoras, fideicomisarios, herederos, albaceas y representantes legales (las “Partes exoneradas”) de todas y cada una de las causas de acción, reclamaciones, derechos, daños y sanciones en virtud de la legislación de California que se alegaron en las Demandas operativas del Litigio o que podrían haberse alegado sobre la base de los hechos alegados en las Demandas operativas del Litigio, incluyendo, entre otros: (a) cualquier presunto incumplimiento por parte del Demandado (1) de pagar al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas, (2) de pagar las horas extras, (3) de proporcionar períodos de comida o pagar las primas por períodos de comida, (4) de autorizar y permitir períodos de descanso o pagar las primas por períodos de descanso, (5) de emitir nóminas conformes a la normativa, o (6) de pagar puntualmente los salarios durante o al final del empleo; (b) cualquier derecho o reclamación por prácticas comerciales desleales que infrinjan las secciones 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California, basados en los supuestos incumplimientos expuestos en los apartados (a)(1) a (a)(6) anteriores; y (c) cualquier infracción del Código Laboral de California que se derive o esté relacionada con la conducta alegada en los apartados (a)(1) a (a)(6) anteriores, incluyendo, sin limitación, la infracción las secciones 201-204, 210, 226, 226.7, 510, 512, 516, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1198 del Código Laboral, o cualquier otra ley, norma y/o reglamento estatal aplicable (Orden salarial), que se derive de su empleo con el Demandado durante el Período de exención de la Demanda colectiva (“Reclamaciones Exoneradas de California”).

Además, una vez que (i) se produzca la Fecha de Entrada en Vigor y (ii) se haya financiado íntegramente el Importe Bruto del Acuerdo, todos los miembros de la Clase PAGA (tanto si optan por excluirse del Acuerdo como si no) renunciarán a cualquier derecho o reclamación por sanciones civiles u otras compensaciones de conformidad con la Ley PAGA que se deriven del Código Laboral de California o de las Órdenes Salariales basadas en las alegaciones expuestas en las cartas de notificación PAGA presentadas por las Demandantes a la LWDA, incluidas, entre otras, las sanciones civiles y otras compensaciones de la Ley PAGA basadas en las presuntas infracciones establecidas en los apartados (a)(1) a (a)(6) del párrafo inmediatamente anterior, derivadas de su empleo con el Demandado durante el periodo de exención PAGA (“Reclamaciones Exoneradas”). De conformidad con *Robinson v. Southern Counties Oil Co.*, 53 Cal.App.5th 476 (2020), todos los miembros de la Clase PAGA estarán sujetos a la parte del Acuerdo relativa a la Ley PAGA y no podrán excluirse de dicha parte del Acuerdo.

Acuerdo condicional. Al conceder la aprobación preliminar del Acuerdo, el Tribunal ha determinado que el Acuerdo entra dentro del ámbito de lo que puede aprobarse como justo, razonable y adecuado. Este Acuerdo está condicionado a que el Tribunal dicte una orden en la Audiencia de Aprobación Definitiva o después de ella, aprobando definitivamente el Acuerdo.

¿Cómo pueden reclamar dinero del Acuerdo?

No haga nada. No es necesario que haga nada si desea recibir el pago y participar en el Acuerdo. Si no hace nada, tendrá derecho a la indemnización del Acuerdo en función del número de Semanas Laborales que haya trabajado para Braun en un puesto no exento en California durante el Período de exención colectiva y del número de períodos de pago que haya trabajado para Braun en un puesto no exento en California durante el Período de exención PAGA. También estará sujeto al Acuerdo, incluida la renuncia a las reclamaciones aquí establecidas.

Fecha límite para cobrar cheques y cheques sin cobrar. Debe cobrar o depositar su cheque de indemnización del Acuerdo en un plazo de 180 días a partir de la fecha en que el Administrador del Acuerdo le envíe el cheque por correo. Si no cobra o deposita su cheque en un plazo de 180 días, su cheque quedará anulado y los fondos del cheque se transferirán al Fondo de Propiedad No Reclamada del Estado de California a su nombre.

¿Cuánto dinero recibiré del Acuerdo?

Según los registros de Braun, su indemnización total estimada es de «Est_Set_Amt», que incluye «ESA_Before_Paga» del importe neto del Acuerdo según la Ley de Protección al Consumidor de California y «PAGA_Amount» del importe de la Ley de Acceso y Gobernación de California (PAGA). La “Notificación de indemnización estimada” adjunta contiene los datos de los registros de Braun en los que se ha basado el cálculo de su pago estimado.

¿Qué otras opciones tengo?

Impugnar la información del Aviso de indemnización estimada del Acuerdo. Su indemnización estimada del Acuerdo se ha calculado como se ha indicado anteriormente. Su Acuerdo estimado se basa en el número de Semanas Laborales que trabajó para Braun en un puesto no exento en California durante el periodo de exención colectiva y el número de periodos de pago que trabajó para Braun en un puesto no exento en California durante el periodo de exención PAGA. La información contenida en los registros de Braun relativa a cada uno de estos factores se detalla en la Notificación de Acuerdo estimado adjunta.

Si no está de Acuerdo con la información que figura en su Aviso de Acuerdo estimado, puede presentar una reclamación, junto con cualquier documentación justificativa, de Acuerdo con los procedimientos indicados en el Aviso de Acuerdo estimado. Cualquier reclamación, junto con la documentación justificativa, debe tener un matasello con fecha no posterior al 11 de mayo de 2026. **NO ENVÍE ORIGINALES; LA DOCUMENTACIÓN ENVIADA AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO NO SERÁ DEVUELTA NI CONSERVADA.** Las partes y el Administrador del Acuerdo evaluarán las pruebas presentadas y discutirán de buena fe cómo resolver cualquier disputa presentada por los miembros de la Clase del Acuerdo Colectivo. La decisión del Administrador del Acuerdo con respecto a cualquier disputa será definitiva.

Excluirse de la parte colectiva del Acuerdo. Si **no** desea participar en la parte colectiva del Acuerdo Colectivo, puede excluirse enviando al Administrador del Acuerdo una carta o postal con la “Solicitud de exclusión” por escrito, con matasellos no posterior al 11 de mayo de 2026, con su nombre completo (así como cualquier nombre anterior que haya utilizado mientras trabajaba para Braun), su dirección actual, número de teléfono, los últimos 4 dígitos de su número de la seguridad social y su firma. Aunque no hay que incluir ningún texto específico, la Solicitud de exclusión debe indicar que desea excluirse del Acuerdo Colectivo en los juicios *Maria Ventura contra Braun Linen Service* y *Claudia Gonzalez contra Braun Linen Service, Inc.*

Envíe cualquier solicitud de exclusión directamente al administrador del Acuerdo a P.O. Box 7208, Orange, CA 92863 o info@phoenixclassaction.com. Cualquier persona que presente una solicitud de exclusión válida y oportuna dejará de ser miembro de la Clase del Acuerdo con respecto a las reclamaciones colectivas, no podrá participar en la parte colectiva del Acuerdo y no recibirá ningún beneficio de la parte colectiva del Acuerdo. Cualquier persona que presente una solicitud de exclusión válida y oportuna tampoco tendrá derecho a presentar ninguna objeción al Acuerdo. Sin embargo, todos los miembros de la Clase PAGA (es decir, todos los miembros de la Clase del Acuerdo Colectivo que trabajaron para Braun en un puesto no exento en California durante el Período de Liberación de PAGA), incluso aquellos que presenten una Solicitud de Exclusión válida y oportuna, estarán sujetos a la parte del Acuerdo relativa a PAGA y recibirán una parte del Importe de PAGA.

Objeción al Acuerdo. Si no presenta una solicitud de exclusión, tiene derecho a objetar los términos del Acuerdo Colectivo. Sin embargo, si el Tribunal rechaza su objeción, seguirá estando obligado por los términos del Acuerdo. Si desea objetar el Acuerdo Colectivo, o cualquier parte de este, puede (1) enviar por correo una objeción por escrito al Administrador del Acuerdo, y/o (2) comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva y objetar verbalmente. Cualquier objeción por escrito debe incluir su nombre completo (así como cualquier nombre anterior que haya utilizado mientras trabajaba para Braun), su dirección actual, su número de teléfono y dirección de correo electrónico actuales, el nombre y la información de contacto de cualquier abogado que le represente, cada motivo específico en el que se basa su objeción y cualquier fundamento jurídico o fáctico para cada objeción, incluidos los documentos, informes, pruebas escritas, declaraciones y/u otras pruebas que la respalden. Cualquier objeción por escrito debe tener fecha de matasello anterior al 11 de mayo de 2026. Si no presenta una objeción por escrito, aún puede objetar verbalmente en la Audiencia de Aprobación Definitiva y discutir su objeción con el juez.

Si desea comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva, tiene derecho a hacerlo en persona o a través de su propio abogado. Si desea comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva y/o contratar a un abogado para que le represente en la audiencia, deberá hacerlo por su cuenta y cargo. Cualquier abogado que tenga la intención de representar a una persona que se oponga al Acuerdo debe presentar una notificación de comparecencia ante el Tribunal y notificarla a los abogados de todas las partes antes del 11 de mayo de 2026.

Si se opone al Acuerdo, seguirá siendo miembro de la Clase del Acuerdo y, si el Tribunal aprueba el Acuerdo, quedará vinculado por los términos de este de la misma manera que los miembros de la Clase del Acuerdo que no se opongan. En otras palabras, al presentar una Objeción, no se excluye del Acuerdo.

¿Cuál es el siguiente paso?

El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Definitiva sobre la idoneidad, razonabilidad y equidad del Acuerdo el 22 de junio de 2026, a las 10:00 a.m., en el Departamento 7 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N. Spring Street, Los Ángeles, California 90012. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, también se solicitará al Tribunal que se pronuncie sobre la

solicitud de los abogados de la Clase de Demandantes relativa a los honorarios de los abogados y el reembolso de los costes/gastos, los pagos por los servicios prestados por los representantes de la Clase y los costes de administración del Acuerdo.

La Audiencia de Aprobación Definitiva puede posponerse o trasladarse sin previo aviso a la Clase del Acuerdo. Si desea confirmar la fecha y la hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva, puede consultar el sitio web del Acuerdo en ventura-v-braun-linen-service.phoenixcases.com. También puede visitar el sitio web del Tribunal como se describe a continuación. **No es necesario que asista a la Audiencia de Aprobación Definitiva, aunque cualquier miembro de la Clase del Acuerdo puede asistir a la audiencia por su cuenta.**

¿Cómo puedo obtener información adicional?

Este aviso es solo un resumen de la Demanda y el Acuerdo. Para obtener más información, puede consultar el sitio web del tribunal, www.lacourt.org. También puede ponerse en contacto con el administrador del Acuerdo o el abogado de la Clase utilizando la información de contacto indicada anteriormente para obtener más información.

POR FAVOR, NO LLAME NI ESCRIBA AL TRIBUNAL PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO.

RECORDATORIO SOBRE LOS PLAZOS

La fecha límite para presentar cualquier disputa, solicitud de exclusión u objeción es el 11 de mayo de 2026. Estos plazos se aplicarán de forma estricta.

NOTIFICACIÓN DEL ACUERDO ESTIMADO

MARIA VENTURA y otros contra BRAUN LINEN SERVICE, INC.

Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, números de caso 24STCV23275 y 25STCV10755

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

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

(Nombre, segundo nombre, apellido)

(II) Escriba a máquina o en letra de imprenta la siguiente información de identificación si su información de contacto ha cambiado:

Nombres anteriores (si los hay)

Nueva dirección postal

Ciudad

Estado

Código postal

Número de teléfono (si desea que nos pongamos en contacto con usted por teléfono)

(III) Información utilizada para calcular el Acuerdo estimado:

Según los registros de Braun:

- (a)** usted estuvo empleado durante «Total_Weeks» Semanas Laborales para Braun como empleado no exento en California entre el 9 de septiembre de 2020 y el 6 de septiembre de 2025;
- (b)** usted estuvo empleado durante «PAGA_Work_Weeks» periodos de pago para Braun como empleado no exento en California entre el 9 de abril de 2024 y el 6 de septiembre de 2025.

En base a lo anterior, su indemnización estimada es de «Est_Set_Amt», que incluye «ESA_Before_Paga» del importe neto del Acuerdo y «PAGA_Amount» del importe PAGA.

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

Si usted impugna la información anterior de los registros de Braun, prevalecerán los registros de Braun, a menos que pueda proporcionar documentación que demuestre que dichos registros son erróneos. Si existe una disputa sobre la exactitud de la información de Braun o la suya, la disputa será resuelta por las Partes y el Administrador del Acuerdo, tal y como se describe en la “Notificación de Acuerdo de Demanda colectiva” que acompaña a este formulario. La decisión del Administrador del Acuerdo será definitiva.

Fecha: _____

Firma: _____

CUALQUIER CONTROVERSIA (INCLUIDOS LOS DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS) DEBERÁ ENVIARSE POR CORREO CON FECHA DE SELLADO NO POSTERIOR AL 11 DE MAYO DE 2026.

Exhibit B



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	620
Opt Out Rate	0%
Opt Outs Received	0
Total Class Claimants	620
Subtotal Admin Only	\$11,099.78

Not-to-Exceed Total	\$11,000.00
----------------------------	--------------------

May 28, 2026

Case: Maria Ventura et al v. Braun Linen Service, Inc., Invoice

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

Administrative Tasks:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Manager	\$125.00	2	\$250.00
Programming Database & Setup	\$125.00	2	\$250.00
Toll Free Setup*	\$136.39	1	\$136.39
Call Center & Long Distance	\$1.95	16	\$31.20
NCOA (USPS)	\$250.00	2	\$500.00
Total			\$1,167.59

* Up to 120 days after disbursement

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

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$125.00	3	\$375.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.50	620	\$310.00
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.00	620	\$620.00
Estimated Postage (up to 2 oz.)*	\$0.69	620	\$427.80
Static Website	\$250.00	1	\$250.00
Language Translation	\$1,000.00	1	\$1,000.00
Total			\$2,982.80

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



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

Skip Tracing & Remailing Notice Packets / Tracking & Programming Undeliverables

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Associate	\$55.00	3	\$165.00
Skip Tracing Undeliverables	\$2.00	47	\$93.00
Remail Notice Packets	\$1.00	47	\$46.50
Estimated Postage	\$0.69	47	\$32.09
Programming Undeliverables	\$50.00	3	\$150.00
Total			\$486.59

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Claims Database	\$125.00	2	\$250.00
Non Opt-Out Processing	\$200.00	1	\$200.00
Case Associate	\$55.00	2	\$110.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$10.00	5	\$50.00
Case Manager	\$75.00	3	\$225.00
Total			\$835.00

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

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Calculations	\$135.00	2	\$270.00
Disbursement Review	\$135.00	2	\$270.00
Programming Manager	\$95.00	2	\$190.00
QSF Bank Account & EIN	\$100.00	2	\$200.00
Check Run Setup & Printing	\$125.00	4	\$500.00
Mail Class Checks *	\$0.95	620	\$589.00
Estimated Postage	\$0.69	620	\$427.80
Total			\$2,446.80

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



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

Tax Reporting & Reconciliation / Re-Issuance of Checks / Conclusion Reports and Declarations			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Supervisor	\$125.00	4	\$500.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$1.50	124	\$186.00
Case Associate	\$55.00	4	\$220.00
Reconcile Uncashed Checks	\$75.00	3	\$225.00
Conclusion Reports	\$150.00	1	\$150.00
Case Manager Conclusion	\$75.00	2	\$150.00
Final Reporting & Declarations	\$125.00	2	\$250.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (1 State Tax Reporting Included)	\$1,500.00	1	\$1,500.00
Total			\$3,181.00

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

Total: \$11,099.78