

1 Aaron A. Bartz (SBN 198722)
BARTZ LAW GROUP, APC
2 5151 California Ave., Suite 100
Irvine, California 92617
3 Tel: (949) 504-4413 / Fax: (949) 656-7760
Email: aaron@bartzlawgroup.com

Electronically FILED by
Superior Court of California,
County of Los Angeles
2/06/2026 10:30 AM
David W. Slayton,
Executive Officer/Clerk of Court,
By J. Gnade, Deputy Clerk

4 Walter L. Haines, Esq. (SBN 71075)
5 UNITED EMPLOYEES LAW GROUP, PC
8605 Santa Monica Blvd., #63354
6 West Hollywood, CA 90069
7 Tel.: (562) 256-1047 / Fax: (562) 256-1006
Email: walter@uelglaw.com

8
9 Attorneys for Plaintiffs CESAR EDUARDO RODRIGUEZ REVELO
and FURKATJON UMAROV and all others similarly situated
10

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

14 CESAR EDUARDO RODRIGUEZ REVELO,) Case No. 23STCV20804
15 an individual; FURKATJON UMAROV, an)
individual; on behalf of themselves and all) [Assigned for All Purposes to:
16 others similarly situated and the general) The Hon. Elaine Lu, Dept. 9]
public,)
17)

18 Plaintiffs,

**DECLARATION OF JARROD SALINAS
REGARDING NOTICE AND
SETTLEMENT ADMINISTRATION**

19 vs.

20 TRAVEL TRADERS HOTEL STORES,
INC., a Delaware corporation; and DOES 1 to
21 100, inclusive,

Date: March 10, 2026
Time: 8:30 a.m.
Dept: 9

22 Defendants.
23
24
25
26

DECLARATION OF JARROD SALINAS

I, Jarrod Salinas, declare as follows:

1. I am a Case Manager at Phoenix Settlement Administrators (“Phoenix”), the Court-appointed Class Action Settlement Administrator for *Revelo et al. v. Travel Traders Hotel Stores, 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 *Amended Class Action and PAGA Settlement Agreement and Class Notice* (“Settlement Agreement” or “Settlement”) for this matter, Phoenix was responsible for: (i) preparing, translating, printing, and mailing the *Court Approved Notice of Class Action Settlement and Hearing Date for Final Court Approval* (“Class Notice”); (ii) responding to inquiries from Class Members; (iii) calculating the number of weeks each Class Member worked during the period from August 29, 2019 to August 16, 2025 (“Class Period”) and the number of workweeks that each Aggrieved Employee worked during the time period from May 26, 2022 to November 13, 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 Shares to Class Members; (vi) calculating and issuing the Individual Settlement Payments and distributing them to Settlement Class Members and Individual PAGA Payments to Aggrieved Employees; (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 November 21, 2025, Phoenix received a data file from Defense Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, and workweeks for each

1 Class Member (“Class Data”) during the Class Period. The final mailing list contained one
2 thousand and fifty-four (1,054) individuals identified as Class Members.

3 4. On November 24, 2025, Phoenix conducted a National Change of Address
4 (“NCOA”) search in an attempt to update the Class Data of addresses as accurately as possible. A
5 search of this database provides updated addresses for any individual who has moved in the
6 previous four (4) years and notified the U.S. Postal Service of their change of address.

7 5. On December 8, 2025, Phoenix mailed the Class Notice via U.S. first class mail, in
8 English and Spanish, to all one thousand and fifty-four (1,054) Class Members on the Class Data.
9 A true and correct copy of the mailed Class Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

10 6. As of the date of this declaration, seventeen (17) Class Notices have been returned
11 to Phoenix. None were returned with a forwarding address. For the seventeen (17) Class Notices
12 returned from the Post Office without a forwarding address, Phoenix attempted to locate a current
13 mailing address using TransUnion TLOxp, one of the most comprehensive address databases
14 available for skip tracing. Of the seventeen (17) Class Notices that were skip traced, seventeen (17)
15 updated addresses were obtained and the Class Notice was promptly re-mailed to those Class
16 Members via first class mail.

17 7. As of the date of this declaration, zero (0) Class Notices remain undeliverable.

18 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Request for
19 Exclusion from Class Members. The deadline to request exclusion from the Class Settlement was
20 January 22, 2026.

21 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of Objection
22 from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement was January 22, 2026.

23 10. As of the date of this declaration, there are zero (0) outstanding disputes. The
24 deadline for submitting a dispute was January 22, 2026. During the administrative process, one
25 class member disputed the number of workweeks, and Defendant discovered that the class
26 member’s workweeks were 134, not 4, as originally calculated. It was determined that this was a
27
28

1 one-off issue likely relating to a last name-change mid-class period which resulted in a miscounting
2 of her workweeks.

3 11. There are one thousand and fifty-four (1,054) Class Members who did not submit
4 timely and valid Requests for Exclusion and are therefore deemed Settlement Class Members,
5 representing 100% of the Class. With the most recent increase in workweeks, Settlement Class
6 Members have worked a collective total of fifty-four thousand three hundred twenty (54,320)
7 Workweeks during the Class Period, which is 31 workweeks above the escalator trigger. As such,
8 the Gross Settlement Amount has increased slightly, to \$1,250,775. Each Workweek is valued at
9 approximately \$13.04.

10 12. The Net Settlement Amount of \$708,552.38 available to pay Settlement Class
11 Members was determined by subtracting the requested Class Counsel Fee Payment (\$416,666.00),
12 and Class Counsel Litigation Expenses Payment (\$17,606.62), requested Class Representative
13 Service Payments to Plaintiffs Rodriguez Revelo and Umarov (\$10,000.00 each, totaling
14 \$20,000.00), the PAGA Amount (\$75,000.00), and the requested Settlement Administration Costs
15 (\$12,950.00) from the Gross Settlement Amount (\$1,250,775.00).

16 13. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual
17 Settlement Share to be paid is approximately \$3,861.04, the lowest Individual Settlement Share to
18 be paid is approximately \$13.04, while the average Individual Settlement Share to be paid is
19 approximately \$672.25. Settlement Class Members will be issued payment of their Individual
20 Settlement Shares subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with
21 respect to the wages portion of the Individual Settlement Share (the net payment is their "Individual
22 Settlement Payment").

23 14. Additionally, \$75,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated toward
24 penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Amount"), of which 75%, or
25 \$56,250.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and 25%,
26 or \$18,750.00, of which shall be paid to all current and former hourly non-exempt individuals who
27 are or were employed by Defendant during the PAGA Period. There are seven hundred forty-two
28

1 (742) Aggrieved Employees who worked a total of eighteen thousand eight hundred and four
2 (18,804) workweeks during the PAGA Period. The highest Individual PAGA Payment to be paid
3 is approximately \$83.76, and the average Individual PAGA Payment to be paid is approximately
4 \$25.24.

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

7 16. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$12,950.00.
8 This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the
9 settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as
10 **Exhibit B.**

11
12 I declare under penalty of perjury of the laws of the State of California that the foregoing
13 is true and correct.

14 Executed this 4th day of February 2026, at Orange, California.

15
16 
17 JARROD SALINAS
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

Exhibit A

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

Revelo et al. v. Travel Traders Hotel Stores, Inc.

Case No. 23STCV20804

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 Travel Traders Hotel Stores, Inc. (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former employees Cesar Rodriguez Revelo and Furkatjon Umarov (“Plaintiffs”) and seeks payment of (1) past due wages and other relief for a class of all current and former employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period (August 29, 2019 to August 16, 2025); and (2) penalties under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”) for all current and former employees who worked for Defendant during the PAGA Period (May 26, 2022 to November 13, 2025) (“Aggrieved Employees”).

Defendant denies these allegations and maintains that it complied with the law at all times. Defendant believes that Plaintiffs’ claims are without merit.

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 «Class_Amt» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be «Class_Amt»**. 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_WW» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_PP» pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section D of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiffs and Plaintiffs’ 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 and PAGA Period penalty claims against Defendant.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting a 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 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 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 January 22, 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 F 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 January 22, 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 Plaintiffs who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiffs. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs if you think they are unreasonable. See Section G of this Notice.
You Can Participate in the March 10, 2026, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on March 10, 2026 . You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section H of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by January 22, 2026	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number 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 either of these numbers, you must challenge it by January 22, 2026 . See Section D of this Notice.

A. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former employees of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws, including by failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination and failing to provide meal periods, rest breaks, failure to reimburse expenses, and accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiffs are represented by attorneys in the Action: Bartz Law Group APC and United Employees Law Group PC ("Class Counsel.") Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages and contends that it complied with all applicable laws.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiffs are correct on the merits. In the meantime, Plaintiffs and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an end to the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiffs 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. Plaintiffs 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 and Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

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

1. Defendant will Pay One Million Two Hundred Fifty Thousand Dollars (\$1,250,000.00) 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, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement no later than 10 days after the Judgment is 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, Plaintiffs and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - a. Up to Four Hundred Sixteen Thousand Six Hundred Sixty Six Dollars (\$416,666.00) (one-third of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to Twenty-Five Thousand Dollars (\$25,000.00) for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - b. Up to Twenty Thousand Dollars (\$20,000.00) to Plaintiffs (i.e. \$10,000 to each Plaintiff) as a Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. The Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiffs will receive other than Plaintiffs' Individual Class Payments and any Individual PAGA Payments.
 - c. Up to Twelve Thousand Nine Hundred Fifty Dollars (\$12,950.00) to the Administrator for services administering the Settlement.
 - d. Up to Seventy-Five Thousand Dollars (\$75,000.00) for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment (\$56,250.00) and 25% in Individual PAGA Payments (\$18,750.00) to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

Participating Class Members have the right to object to any of these deductions. 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. Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 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 owed 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 Plaintiffs 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 sent to the California Controller's Unclaimed Property Fund in the name of the Class Member.
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 **January 22, 2026**, that you wish to opt-out. In order to opt-out of the Settlement, you should set forth your name, present address, telephone number, and request exclusion from the settlement to the Administrator by the date set forth above. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against 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 decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs 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, **Phoenix Settlement Administrators** (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 I of this Notice.

9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement (and separately paid the employer-side 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, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from any and all claims, theories, or primary rights that are asserted in, arise from, or are reasonably related to the factual allegations and legal assertions that were alleged, or reasonably could have been alleged in the Action, based on the facts, claims, theories, or primary rights stated in the Action, including in the Action and Plaintiffs' PAGA Notice, including claims under the California Labor Code, California Industrial Welfare Commission Wage Orders, regulations, and/or other provisions of law, failure to pay wages (including minimum wages, regular wages, overtime wages, failure to pay overtime at the regular rate, and double time wages, failure to provide compliant meal periods and associated premium pay, failure to provide compliant rest periods and associated premium pay, failure to provide compliant wage statements, failure to timely pay wages upon termination of employment, failure to timely pay wages during employment, failure to maintain requisite payroll records, and failure to reimburse business expenses, including Labor Code sections section 201, 202, 203, 204, 210, 221, 226, 226.7, 227.3, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, and 2802, and unfair or unlawful business practices in violation of California Business and Professions Code § 17200, *et seq.* The Released Class Claims also means any claims, rights, demands, liabilities, damages, wages, benefits, expenses, penalties, debts, obligations, attorneys' fees, costs, any other form of relief or remedy in law, equity, or whatever kind or nature, and causes of action, that could potentially arise from the receipt of any monies as a result of this Settlement by any member of the Class.

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 persons and entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement. The Aggrieved Employees' Releases for Participating and Non-Participating Class Members are as follows:

All Aggrieved Employees, the State of California and Plaintiffs shall be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, released, and discharged Released Parties for civil penalties that could have been sought by the Labor Commissioner for the violations of the California Private Attorneys General Act of 2004 identified in the PAGA Notice and the Action during the PAGA Period, arising from any and all claims, theories, or primary rights that are asserted in, or are reasonably related to the factual allegations and legal assertions in the Action, including all claims and causes of action that could have been asserted in the Action based on the facts, claims, theories, or primary rights alleged in the Action. The Released PAGA Claims include but are not limited to those (a) alleged in Plaintiffs' PAGA Notice and the Action, including claims that arise out of the claims and facts alleged in the Action under PAGA, (b) any claims under PAGA which could have reasonably been asserted in the Action arising from the alleged facts and/or primary rights alleged to have been invaded, and (c) any other claims to the extent that they that are premised upon or arise out of the Released PAGA Claims, including those arising under California Labor Code, California Industrial Welfare Commission Wage Orders, regulations, and/or other provisions of law, and/or for failure to pay wages (including minimum wages, regular wages, overtime wages, failure to pay overtime at the regular rate, and double time wages, failure to provide compliant meal periods and associated premium pay, failure to provide compliant rest periods and associated premium pay, failure to provide compliant wage statements, failure to timely pay wages upon termination of employment, failure to timely pay wages during employment, failure to maintain requisite payroll records, and failure to reimburse business expenses, including Labor Code sections section 201, 202, 203, 204, 210, 221, 226, 226.7, 227.3, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2699, 2800, and 2802, and unfair or unlawful business practices in violation of California Business and Professions Code § 17200, *et seq.* The Aggrieved Employees will be issued a check for their share of the individual PAGA payment and will not have the opportunity to opt out of, or object to, the individual PAGA payment and release of the PAGA claims set forth herein. The Aggrieved Employees are bound by the release of the PAGA claims regardless of whether they cash or deposit their individual PAGA payment or opt out of being a Class Member.

D. 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 during the Class Period, and (b) multiplying the result by each Participating Class Member's Workweeks.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$18,750 by the total number of PAGA 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/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until **January 22, 2026**, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. **Section I** 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 and/or Pay Periods 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 and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

E. 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 (i.e., every Non-Participating Class Member).

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

F. HOW DO I OPT-OUT OF THE CLASS 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 be excluded. Be sure to personally sign your request, 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. **The Administrator must be sent your request to be excluded by January 22, 2026, or it will be invalid.** Section I of the Notice has the Administrator's contact information.

G. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. If you wish to remain a Class Member, but you object to the proposed settlement (or any of its terms) and wish the Court to consider your objection at the Final Approval Hearing, you may object to the proposed settlement in writing. You may also appear at the Final Approval Hearing, either in person or through an attorney at your own expense. All written objections, supporting papers, and/or notices of intent to appear at the Final Approval Hearing must clearly identify the case name and number and be mailed to the Settlement Administrator, Phoenix Settlement Administrators, at P.O. Box 7208, Orange, CA 92863. Objections must be postmarked no later than **January 22, 2026**. You still may appear at the Final Approval Hearing and raise an objection to the settlement even if you did not submit written objections within this deadline.

H. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on **March 10, 2026, at 8:30 a.m.** in Department SS9, of the Los Angeles Superior Court, located at 312 N. 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, Plaintiffs, and the Administrator. At the Final Approval Hearing, the Court will hear all objections, as well as arguments for and against the proposed Settlement. You have a right to attend this hearing, but you are not required to do so. You also have the right to hire an attorney to represent you, at your own expense, or to enter an appearance and represent yourself.

I. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The above is a summary of the basic terms of the settlement. For the precise terms and conditions of the settlement, you may review the detailed Settlement Agreement and other approval papers, which are on file with the clerk of the Los Angeles Superior Court, 111 North Hill Street, Los Angeles, California 90012, and may also be reviewed online at <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>. You may also call or email class counsel using the contact information listed below.

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

Class Counsel:

Aaron A. Bartz, Esq.
aaron@bartzlawgroup.com
BARTZ LAW GROUP, APC
5151 California Ave., Suite 100
Irvine, California 92617
Telephone: (949) 504-4413

Walter Haines, Esq.
UNITED EMPLOYEES LAW GROUP, PC
8605 Santa Monica Blvd., #63354
West Hollywood, CA 90069
Telephone: (562) 256-1047

Settlement Administrator:

Settlement Administrator
Mailing Address: P.O. Box 7208, Orange, CA 92863
Telephone: (800) 523-5773
Facsimile: (949) 209-2503
Email: info@phoenixclassaction.com
revelo-v-travel-traders-hotel-stores.phoenixcases.com

J. 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 will have no way to recover the money.

K. 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.

NOTIFICACIÓN APROBADA POR EL TRIBUNAL SOBRE EL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA DE LA AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL DEL TRIBUNAL

Revelo et al. contra Travel Traders Hotel Stores, Inc.

Caso Número 23STCV20804

El Tribunal Superior del Estado de California ha autorizado esta notificación. ¡Léala atentamente!

No se trata de correo basura, spam, publicidad ni solicitud de un abogado. No se le está Demandando.

Es posible que tenga derecho a recibir dinero de una Demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra Travel Traders Hotel Stores, Inc. (“Demandado”) por presuntas infracciones salariales y horarias. La Demanda fue presentada por los antiguos empleados César Rodríguez Revelo y Furkatjon Umarov (“Demandantes”) y solicita el pago de (1) salarios atrasados y otras indemnizaciones para una Clase de todos los empleados actuales y antiguos (“Miembros de la Clase”) que trabajaron para el Demandado durante el Período de la Clase (del 29 de agosto de 2019 al 16 de agosto de 2025); y (2) sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA”) para todos los empleados actuales y antiguos que trabajaron para el Demandado durante el período PAGA (del 26 de mayo de 2022 al 13 de noviembre de 2025) (“empleados agraviados”).

El Demandado niega estas acusaciones y sostiene que cumplió con la ley en todo momento. El Demandado considera que las reclamaciones de los Demandantes carecen de fundamento.

El Acuerdo propuesto consta de dos partes principales: (1) un Acuerdo colectivo que exige al Demandado financiar el Pago Individual de la Clase, y (2) un Acuerdo PAGA que exige al Demandado financiar el Pago PAGA Individual y pagar sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Según los registros del Demandado y las hipótesis actuales de las partes, **se estima que su Pago Individual de la Clase será de «Class_Amt» (menos retenciones) y su Pago PAGA Individual se estima en «PAGA_Amt»**. Es probable que la cantidad real que reciba sea diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago PAGA Individual, entonces, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a un Pago PAGA Individual en virtud del Acuerdo, ya que no trabajó durante el período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **trabajó «Class_WW» Semanas Laborales** durante el Período de la Demanda colectiva y que **trabajó «PAGA_PP» períodos de pago** durante el Período PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales durante cualquiera de los dos períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección D de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado de forma preliminar el Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación definitiva. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no actúa. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del mismo se pagará a los Demandantes y a los abogados de los Demandantes (“abogados de la Clase”). El tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar los pagos previstos en el Acuerdo y que obligue a los miembros de la Clase y a los empleados perjudicados a renunciar a sus derechos a presentar determinadas reclamaciones contra el Demandado. Si trabajó para el Demandado durante el período de la Demanda colectiva y/o el período PAGA, tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de la Clase y/o un Pago PAGA Individual. Sin embargo, como Miembro Participante de la Clase, renunciará a su derecho a reclamar salarios del Período de la Clase y sanciones del Período PAGA contra el Demandado.
- (2) **Excluirse del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (optar por no participar) enviando una solicitud de exclusión por escrito o notificándolo por escrito al administrador. Si se excluye del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de la Clase. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período de la Clase contra el Demandado y, si es un Empleado perjudicado, seguirá teniendo derecho a un Pago PAGA Individual. No puede excluirse de la parte de la PAGA del Acuerdo propuesto.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que emprenda con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será miembro participante de la Demanda colectiva y tendrá derecho a un pago individual de la Demanda colectiva y a un pago PAGA Individual (si lo hubiera). A cambio, renunciará a su derecho a presentar las reclamaciones contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo (“Reclamaciones Exoneradas”).
Puede excluirse del Acuerdo colectivo, pero no del Acuerdo PAGA La fecha límite para excluirse es el 22 de enero de 2026	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo Colectivo propuesto, puede excluirse del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro no Participante de la Clase y ya no tendrá derecho a un Pago Individual de la Clase. Los Miembros no Participantes de la Clase no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo Colectivo propuesto. Consulte la Sección F de este Aviso. No puede excluirse de la parte del Acuerdo propuesto relacionada con la PAGA. El Demandado debe pagar los pagos PAGA individuales a todos los empleados agraviados y estos deben renunciar a sus derechos a reclamar las reclamaciones exoneradas (definidas a continuación).
Los miembros participantes de la Demanda colectiva pueden oponerse al Acuerdo colectivo, pero no al Acuerdo PAGA. Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 22 de enero de 2026.	Todos los miembros de la Clase que no se excluyan (“miembros participantes de la Clase”) pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del tribunal sobre la aprobación definitiva del Acuerdo incluirá una determinación de la cantidad que se pagará a los abogados de la Clase y a los Demandantes que interpusieron la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los abogados de la Clase ni a los Demandantes. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por los abogados de la Clase o los Demandantes si considera que no son razonables. Consulte la sección G de este aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Definitiva del 10 de marzo de 2026.	La Audiencia de Aprobación Definitiva del tribunal está prevista para el 10 de marzo de 2026 . No es necesario que asista, pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, corriendo usted con los gastos), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del tribunal. Los Miembros Participantes de la Clase pueden oponerse verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Definitiva. Consulte la sección H de este aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus semanas laborales/periodos de pago Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 22 de enero de 2026	El importe de su Pago Individual de la Clase y del Pago PAGA Individual (si lo hubiera) depende del número de semanas laborales en las que haya trabajado al menos un día durante el periodo de la Clase y del número de periodos de pago en los que haya trabajado al menos un día durante el periodo PAGA, respectivamente. El número de semanas laborales del periodo de la Clase y el número de periodos de pago del periodo PAGA que trabajó según los registros del Demandado se indican en la primera página de este aviso. Si no está de Acuerdo con cualquiera de estos números, debe impugnarlos antes del 22 de enero de 2026 . Consulte la sección D de este aviso.

A. ¿EN QUÉ CONSISTE LA DEMANDA?

Los Demandantes son antiguos empleados del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de infringir las leyes laborales de California, entre otras cosas, por no pagar las horas extras, el salario mínimo, los salarios adeudados por despido y por no proporcionar periodos de comida, descansos, reembolsar gastos y proporcionar nóminas detalladas y precisas. Basándose en las mismas reclamaciones, los Demandantes también han presentado una reclamación por sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (Código Laboral §§ 2698 y siguientes) (“PAGA”). Los Demandantes están representados en la Demanda por los bufetes Bartz Law Group APC y United Employees Law Group PC (“abogados de la Clase”). El Demandado niega rotundamente haber infringido ninguna ley o no haber pagado ningún salario y sostiene que ha cumplido con todas las leyes aplicables.

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

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o los Demandantes tienen razón en cuanto al fondo del asunto. Mientras tanto, los Demandantes y el Demandado contrataron a un mediador neutral y con experiencia con el fin de resolver la Demanda mediante la negociación de un Acuerdo para poner fin al caso (resolver el caso), en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones han tenido éxito. Mediante la firma de un extenso Acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y el compromiso de solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, los Demandantes y el Demandado han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la aprobación definitiva del Tribunal. Ambas partes están de Acuerdo en que la propuesta de Acuerdo es un compromiso entre las reclamaciones en litigio. Al aceptar la conciliación, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce el fondo de ninguna de las reclamaciones. Los Demandantes y los abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es beneficioso para usted porque consideran que: (1) el Demandado ha aceptado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de continuar con el litigio; y (2) el Acuerdo redundará en el mejor interés de los miembros de la

Clase y los empleados perjudicados. El tribunal ha aprobado de forma preliminar el Acuerdo propuesto por considerarlo justo, razonable y adecuado, ha autorizado esta Notificación y ha programado una Audiencia de Aprobación Definitiva.

C. ¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES IMPORTANTES DEL ACUERDO PROPUESTO?

1. El Demandado pagará un millón doscientos cincuenta mil dólares (\$1,250,000.00) como importe bruto del Acuerdo (Acuerdo bruto). El Demandado ha acordado depositar el importe bruto del Acuerdo en una cuenta controlada por el administrador del Acuerdo. El administrador utilizará el importe bruto del Acuerdo para pagar los pagos individuales de la Clase, los pagos PAGA Individual, los honorarios del representante de la Clase, los honorarios y gastos de los abogados de la Clase, los gastos del administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal conceda la aprobación definitiva, el Demandado financiará el importe bruto del Acuerdo a más tardar 10 días después de que el Tribunal dicte la sentencia y esta sea definitiva. La sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal la dicte, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes de la Clase se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la sentencia.
2. Deducciones del Acuerdo bruto aprobadas por el tribunal. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, los Demandantes y/o los abogados de la Clase solicitarán al tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo bruto, cuyos importes serán decididos por el tribunal en la Audiencia de Aprobación Definitiva:
 - a. Hasta cuatrocientos dieciséis mil seiscientos sesenta y seis dólares (\$416,666.00) (un tercio del Acuerdo bruto) a los abogados de la Clase en concepto de honorarios y hasta veinticinco mil dólares (\$25,000.00) en concepto de gastos de litigio. Hasta la fecha, los abogados de la Clase han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin recibir ningún pago.
 - b. Hasta veinte mil dólares (\$20,000.00) a los Demandantes (es decir, \$10,000 a cada Demandante) como pago por los servicios prestados como representantes de la Clase por presentar la Demanda, colaborar con los abogados de la Clase y representar a la Clase. El pago por los servicios prestados como representantes de la Clase será el único dinero que recibirán los Demandantes, aparte del Pago Individual de la Clase y del Pago PAGA Individual.
 - c. Hasta doce mil novecientos cincuenta dólares (\$12,950.00) al administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
 - d. Hasta setenta y cinco mil dólares (\$75,000.00) para sanciones PAGA, asignados en un 75 % al pago PAGA de la LWDA (\$56,250.00) y en un 25 % a pagos PAGA individuales (\$18,750.00) a los empleados agraviados en función de sus períodos de pago PAGA.

Los miembros Participantes de la Clase tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

3. Acuerdo distribuido a los miembros de la Clase. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo bruto (la “Acuerdo neto”) mediante pagos individuales a los miembros participantes de la Clase en función de sus semanas laborales durante el período de la Clase.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los miembros de la Clase. Los Demandantes y el Demandado solicitan al tribunal que apruebe una asignación del 20 % de cada Pago Individual de la Clase a los salarios impositivos (“parte salarial”) y del 80 % a los intereses y sanciones (“parte no salarial”). La parte salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador adeudados sobre la parte salarial. Los pagos PAGA Individuales se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos fiscales. El administrador declarará los pagos PAGA Individuales y las partes no salariales del Pago Individual de la Clase en los formularios 1099 del IRS.

Aunque los Demandantes y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en concepto de impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las sanciones y los intereses sobre los impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesidad de cobrar rápidamente los cheques de pago. En el anverso de cada cheque emitido para Pago Individual de la Clase y para Pago PAGA Individual aparecerá la fecha de vencimiento del cheque (la fecha de caducidad). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se enviará al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a nombre del miembro de la Clase.
6. Solicitudes de exclusión del Acuerdo colectivo (exclusiones voluntarias). Se le tratará como miembro participante de la Clase, participando plenamente en el Acuerdo colectivo, a menos que notifique por escrito al administrador, a más tardar el **22 de enero de 2026**, que desea excluirse voluntariamente. Para excluirse del Acuerdo, debe indicar su nombre, dirección actual, número de teléfono y solicitar la exclusión del Acuerdo al administrador antes de la fecha indicada anteriormente. Los miembros de la Clase excluidos (es decir, los miembros no participantes de la Clase) no recibirán pagos individuales de la Clase, pero conservarán sus derechos para presentar reclamaciones salariales y horarias contra el Demandado a título personal.

No puede excluirse de la parte del Acuerdo relacionada con la PAGA. Los miembros de la Clase que se excluyan del Acuerdo

Colectivo (miembros no Participantes de la Clase) seguirán teniendo derecho a los pagos PAGA individuales y deberán renunciar a su derecho a presentar reclamaciones en virtud de la PAGA contra el Demandado basándose en los hechos del período de la PAGA alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el tribunal deniega la aprobación definitiva. Es posible que el tribunal deniegue la aprobación definitiva del Acuerdo o se niegue a dictar sentencia. También es posible que el tribunal dicte una sentencia que sea revocada en apelación. Los Demandantes y el Demandado han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo quedará sin efecto: el Demandado no pagará ninguna cantidad y los miembros de la Clase no renunciarán a ninguna reclamación contra el Demandado.
8. Administrador. El tribunal ha designado a una empresa neutral, **Phoenix Settlement Administrators** (el “Administrador”), para enviar esta Notificación, calcular y realizar los pagos, y tramitar las solicitudes de exclusión de los miembros de la Clase. El Administrador también decidirá sobre las impugnaciones de los miembros de la Clase en relación con las semanas laborales, enviará y reenviará los cheques del Acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador figura en la sección I de esta Notificación.
9. Exención de responsabilidad de los Miembros Participantes de la Clase. Una vez que la sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado íntegramente el Acuerdo bruto (y haya pagado por separado los impuestos sobre la nómina del empleador), los Miembros Participantes de la Clase tendrán prohibido legalmente hacer valer cualquiera de las reclamaciones eximidas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá Demandar, continuar Demandando ni formar parte de ninguna otra Demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período del Acuerdo y sanciones PAGA basadas en los hechos del Período PAGA, tal y como se alega en la Demanda y se resuelve en este Acuerdo. Los miembros participantes de la Clase estarán sujetos a la siguiente exención:

Todos los miembros Participantes de la Clase, en nombre propio y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, eximen a las partes exoneradas de todas y cada una de las reclamaciones, teorías o derechos primarios que se afirmen, se deriven o estén razonablemente relacionados con las alegaciones fácticas y las afirmaciones legales que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado en la Demanda, basándose en los hechos, las reclamaciones, teorías o derechos primarios expuestos en la Demanda, incluyendo en la Demanda y la Notificación PAGA de los Demandantes, incluyendo reclamaciones en virtud del Código Laboral de California, las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial de California, reglamentos y/u otras disposiciones legales, el impago de salarios (incluidos salarios mínimos, salarios regulares, salarios por horas extras, el impago de horas extras a la tarifa regular y salarios por horas extras dobles, el incumplimiento de los períodos de comida reglamentarios y el pago de primas asociadas, incumplimiento de la obligación de proporcionar períodos de descanso conformes y el pago de primas asociadas, incumplimiento de la obligación de proporcionar nóminas conformes, incumplimiento de la obligación de pagar los salarios a tiempo al término de la relación laboral, incumplimiento de la obligación de pagar los salarios a tiempo durante la relación laboral, incumplimiento de la obligación de mantener los registros de nómina requeridos e incumplimiento de la obligación de reembolsar los gastos de la empresa, incluidas las secciones 201, 202, 203, 204, 210, 221, 226, 226.7, 227.3, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código Laboral de California, y prácticas comerciales desleales o ilegales que infrinjan el Código de Negocios y Profesiones de California § 17200 y siguientes. Las reclamaciones colectivas exoneradas también incluyen cualquier reclamación, derecho, Demanda, responsabilidad, daños, salarios, prestaciones, gastos, sanciones, deudas, obligaciones, honorarios de abogados, costes, cualquier otra forma de compensación o reparación en derecho, equidad o de cualquier otro tipo o naturaleza, y causas de acción, que pudieran surgir de la recepción de cualquier cantidad de dinero como resultado de este Acuerdo por parte de cualquier miembro de la Clase.

10. Exención de los empleados agraviados en virtud de la PAGA. Una vez que la sentencia del tribunal sea definitiva y el Demandado haya pagado el importe bruto del Acuerdo (y haya pagado por separado los impuestos sobre la nómina del empleador), todos los empleados agraviados tendrán prohibido presentar reclamaciones en virtud de la PAGA contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que son Miembros Participantes de la Clase y los que se excluyen del Acuerdo Colectivo, no pueden Demandar, continuar Demandando o participar en ninguna otra reclamación PAGA contra el Demandado o sus personas y entidades relacionadas basándose en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo. Las exenciones de los Empleados Agraviados para los Miembros Participantes de la Clase y los Miembros no Participantes de la Clase son las siguientes:

Todos los empleados agraviados, el estado de California y los Demandantes se considerarán haber liberado, resuelto, transigido, renunciado, eximido y exonerado de forma plena, definitiva y para siempre a las partes exoneradas de las sanciones civiles que podría haber solicitado el Comisionado Laboral por las infracciones de la Ley General de Abogados Privados de California de 2004 identificadas en la Notificación PAGA y la Demanda durante el Período PAGA, derivadas de todas y cada una de las reclamaciones, teorías o derechos primarios que se afirman en la Demanda o que están razonablemente relacionados

con las alegaciones fácticas y las afirmaciones legales de la misma, incluidas todas las reclamaciones y causas de acción que podrían haberse afirmado en la Demanda basándose en los hechos, reclamaciones, teorías o derechos primarios alegados en la Demanda. Las Reclamaciones PAGA Liberadas incluyen, entre otras, las (a) alegadas en la Notificación PAGA de los Demandantes y en la Demanda, incluidas las reclamaciones que se deriven de las reclamaciones y hechos alegados en la Demanda en virtud de la PAGA, (b) cualquier reclamación en virtud de la PAGA que pudiera haberse hecho valer razonablemente en la Demanda y que se derive de los hechos alegados y/o de los derechos primarios que se alega que han sido vulnerados, y (c) cualquier otra reclamación en la medida en que se base o se derive de las reclamaciones PAGA exoneradas, incluidas las que se deriven del Código Laboral de California, las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial de California, los reglamentos y/u otras disposiciones legales, y/o por el impago de salarios (incluidos los salarios mínimos, los salarios normales, las horas extras, el impago de las horas extras a la tarifa normal y los salarios dobles, incumplimiento de la obligación de proporcionar períodos de comida y el pago de primas asociadas, incumplimiento de la obligación de proporcionar períodos de descanso y el pago de primas asociadas, incumplimiento de la obligación de proporcionar nóminas conformes, incumplimiento de la obligación de pagar los salarios a tiempo al término de la relación laboral, incumplimiento de la obligación de pagar los salarios a tiempo durante la relación laboral, incumplimiento de la obligación de mantener los registros de nómina necesarios e incumplimiento de la obligación de reembolsar los gastos de la empresa, incluidas las secciones 201, 202, 203, 204, 210, 221, 226, 226.7, 227.3, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2699, 2800 y 2802 del Código Laboral de California, y prácticas comerciales injustas o ilegales que infrinjan el Código de Negocios y Profesiones de California § 17200 y siguientes. A los empleados agraviados se les emitirá un cheque por su parte del Pago PAGA Individual y no tendrán la oportunidad de excluirse u oponerse al Pago PAGA Individual y a la renuncia a las reclamaciones de la PAGA establecidas en el presente documento. Los empleados agraviados están obligados a renunciar a las reclamaciones de la PAGA, independientemente de si cobran o depositan su pago PAGA Individual o se excluyen de ser miembros de la Clase.

D. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos individuales de la Clase. El administrador calculará los pagos individuales de la Clase (a) dividiendo el importe neto del Acuerdo por el número total de semanas laborales trabajadas por todos los miembros participantes de la Clase durante el período de la Clase, y (b) multiplicando el resultado por las semanas laborales de cada miembro participante de la Clase.
2. Pagos PAGA individuales. El administrador calculará los pagos PAGA individuales (a) dividiendo \$18,750 entre el número total de períodos de pago PAGA trabajados por todos los empleados agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de períodos de pago PAGA trabajados por cada empleado agraviado individual.
3. Impugnaciones de semanas laborales/períodos de pago. El número de semanas laborales de la Clase que trabajó durante el período de la Clase y el número de períodos de pago PAGA que trabajó durante el período PAGA, según constan en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este aviso. Tiene hasta el **22 de enero de 2026** para impugnar el número de semanas laborales y/o períodos de pago que se le han acreditado. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La **sección I** de este aviso contiene la información de contacto del administrador.

Debe respaldar su impugnación enviando copias de los recibos de sueldo u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de las semanas laborales y/o los períodos de pago realizado por el Demandado basándose en los registros del Demandado como exactos, a menos que envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El administrador resolverá las impugnaciones de las semanas laborales y/o los períodos de pago basándose en su presentación y en la información proporcionada por el abogado de la Clase (que defenderá los intereses de los miembros participantes de la Clase) y el abogado del Demandado. La decisión del administrador es definitiva. No puede apelar ni impugnar su decisión final.

E. ¿CÓMO SE ME PAGARÁ?

1. Miembros Participantes de la Clase. El administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque a cada miembro participante de la Clase (es decir, a cada miembro de la Clase que no se haya excluido), incluidos aquellos que también reúnan los requisitos para ser considerados empleados agraviados. El único cheque combinará el pago individual de la Clase y el pago PAGA Individual (si lo hubiera).
2. Miembros no Participantes de la Clase. El administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque de Pago PAGA Individual a cada empleado perjudicado que se excluya del Acuerdo Colectivo (es decir, a cada miembro no Participante de la Clase).

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

F. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una simple declaración de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador le excluirá basándose en cualquier escrito en el que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de la seguridad social para fines de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona realiza la solicitud en su nombre, no será válida. **Debe enviar su solicitud de exclusión al Administrador antes del 22 de enero de 2026, o no será válida.** La

sección I del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

G. ¿CÓMO PUEDO OPONERME AL ACUERDO?

Solo los miembros participantes de la Clase tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Si desea seguir siendo miembro de la Clase, pero se opone al Acuerdo propuesto (o a cualquiera de sus términos) y desea que el tribunal considere su objeción en la audiencia de aprobación definitiva, puede oponerse al Acuerdo propuesto por escrito. También puede comparecer en la audiencia de aprobación definitiva, ya sea en persona o a través de un abogado, corriendo con los gastos. Todas las objeciones por escrito, los documentos de apoyo y/o las notificaciones de intención de comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva deben identificar claramente el nombre y el número del caso y enviarse por correo al Administrador del Acuerdo, Phoenix Settlement Administrators, a P.O. Box 7208, Orange, CA 92863. Las objeciones deben tener un matasellos con fecha no posterior al **22 de enero de 2026**. Aún puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva y presentar una objeción al Acuerdo, incluso si no ha presentado objeciones por escrito dentro de este plazo.

H. ¿PUEDO ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA?

Puede, pero no está obligado a hacerlo, asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva el **10 de marzo de 2026, a las 8:30 a.m.**, en el Departamento SS9 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 N. Spring Street, Los Ángeles, California 90012. En la audiencia, el juez decidirá si concede la aprobación definitiva del Acuerdo y qué parte del importe bruto del Acuerdo se pagará a los abogados de la Clase, a los Demandantes y al administrador. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el tribunal escuchará todas las objeciones, así como los argumentos a favor y en contra del Acuerdo propuesto. Usted tiene derecho a asistir a esta audiencia, pero no está obligado a hacerlo. También tiene derecho a contratar a un abogado para que lo represente, a su propio costo, o a comparecer y representarse a sí mismo.

I. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Lo anterior es un resumen de los términos básicos del Acuerdo. Para conocer los términos y condiciones exactos del Acuerdo, puede consultar el Acuerdo de conciliación detallado y otros documentos de aprobación, que se encuentran archivados en la secretaría del Tribunal Superior de Los Ángeles, 111 North Hill Street, Los Ángeles, California 90012, y también se pueden consultar en línea en <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los abogados de la Demanda colectiva utilizando la información de contacto que se indica a continuación.

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

Abogado de la Clase:

Aaron A. Bartz, Esq.
aaron@bartzlawgroup.com
BARTZ LAW GROUP, APC
5151 California Ave., Suite 100
Irvine, California 92617
Telephone: (949) 504-4413
Walter Haines, Esq.
UNITED EMPLOYEES LAW GROUP, PC
8605 Santa Monica Blvd., #63354
West Hollywood, CA 90069
Teléfono: (562) 256-1047

Administrador del Acuerdo:

Administrador del Acuerdo
Dirección postal: P.O. Box 7208, Orange, CA 92863
Teléfono: (800) 523-5773
Fax: (949) 209-2503
Correo electrónico: info@phoenixclassaction.com
revelo-v-travel-traders-hotel-stores.phoenixcases.com

J. ¿QUÉ SUCEDE SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si pierde o extravía su cheque de Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre y cuando solicite un reemplazo antes de la fecha de caducidad que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya ha caducado, no tendrá forma de recuperar el dinero.

K. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

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

Exhibit B



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	1,054
Opt Out Rate	1%
Opt Outs Received	11
Total Class Claimants	1,043
Subtotal Admin Only	\$12,950.00

Will Not Exceed: \$12,950.00

For 1054 Class Members

Pricing Good for Scope of Estimate Only

October 23, 2025

Case: Rodriguez v. Travel Traders Opt-Out Administration wTranslation

Phoenix Contact: Jodey Lawrence

Contact Number: 949.566.1455

Email: Jodey@phoenixclassaction.com

Requesting Attorney: Aaron A. Bartz

Firm: BARTZ LAW GROUP, APC

Contact Number: (949) 504-4413

Email: aaron@bartzlawgroup.com

Assumptions and Estimate are based on information provided by counsel. If class size changes, PHX will need to adjust this Estimate accordingly.

Estimate is based on 1054 Class Members. Class data Must be sent in Microsoft Excel or uploaded in the same format. Class Data Must be sent in one

spreadsheet, with no additional programming needed. A rate of \$150 per hour will be charged for any additional analysis or programming. Pricing good for 90 days.

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*	\$126.51	1	\$126.51
Call Center & Long Distance	\$2.00	16	\$32.00
NCOA (USPS)	\$265.00	2	\$530.00
Total			\$1,188.51

* Up to 120 days after disbursement

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

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$125.00	2	\$250.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.25	1,054	\$263.50
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.25	1,054	\$1,317.50
Estimated Postage (up to 2 oz.)*	\$0.74	1,054	\$779.96
Static Website	\$200.00	1	\$200.00
Language Translation	\$950.00	1	\$950.00
Total			\$3,760.96

* 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	\$1.00	53	\$52.70
Remail Notice Packets	\$1.25	53	\$65.88
Estimated Postage	\$0.74	53	\$39.00
Programming Undeliverables	\$50.00	3	\$150.00
Total			\$472.57

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Claims Database	\$135.00	2	\$270.00
Non Opt-Out Processing	\$200.00	1	\$200.00
Case Associate	\$55.00	3	\$165.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$10.00	3	\$30.00
Case Manager	\$85.00	3	\$255.00
Total			\$920.00

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 *	\$1.25	1,054	\$1,317.50
Estimated Postage	\$0.74	1,054	\$779.96
Total			\$3,527.46

* 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	77	\$115.50
Case Associate	\$55.00	3	\$165.00
Reconcile Uncashed Checks	\$85.00	3	\$255.00
Conclusion Reports	\$125.00	1	\$125.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	2	\$170.00
Final Reporting & Declarations	\$125.00	2	\$250.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (Ca State Tax Reporting Included)	\$1,500.00	1	\$1,500.00
Total			\$3,080.50

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

Estimate Total: \$12,950.00



TERMS AND CONDITIONS

Provisions: The case estimate is in good faith and does not cover any applicable taxes and fees. The estimate does not make any provision for any services or class size not delineated in the request for proposal or stipulations. Proposal rates and amounts are subject to change upon further review, with Counsel/Client, of the Settlement Agreement. Only pre-approved changes will be charged when applicable. No modifications may be made to this estimate without the approval of PSA (Phoenix Settlement Administrators). All notifications are mailed in English language only unless otherwise specified. Additional costs will apply if translation into other language(s) is required. Rates to prepare and file taxes are for Federal and California State taxes only. Additional charges will apply if multiple state tax filing(s) is required. **Pricing is good for ninety (90) days.**

Data Conversion and Mailing: The proposal assumes that data provided will be in ready-to-use condition and that all data is provided in a single, comprehensive Excel spreadsheet. PSA cannot be liable for any errors or omissions arising due to additional work required for analyzing and processing the original database. A minimum of two (2) business days is required for processing prior to the anticipated mailing date with an additional two (2) business days for a National Change of Address (NCOA) update. Additional time may be required depending on the class size, necessary translation of the documents, or other factors. PSA will keep counsel apprised of the estimated mailing date.

Claims: PSA's general policy is to not accept claims via facsimile. However, in the event that facsimile filing of claims must be accepted, PSA will not be held responsible for any issues and/or errors arising out of said filing. Furthermore, PSA will require disclaimer language regarding facsimile transmissions. PSA will not be responsible for any acts or omissions caused by the USPS. PSA shall not make payments to any claimants without verified, valid Social Security Numbers. All responses and class member information are held in strict confidentiality. Additional class members are \$10.00 per opt-out.

Payment Terms: All postage charges and 50% of the final administration charges are due at the commencement of the case and will be billed immediately upon receipt of the data and/or notice documents. PSA bills are due upon receipt unless otherwise negotiated and agreed to with PSA by Counsel/Client. In the event the settlement terms provide that PSA is to be paid out of the settlement fund, PSA will request that Counsel/Client endeavor to make alternate payment arrangements for PSA charges that are due at the onset of the case. The entire remaining balance is due and payable at the time the settlement account is funded by Defendant, or no later than the time of disbursement. Amounts not paid within thirty (30) days are subject to a service charge of 1.5% per month or the highest rate permitted by law.

Tax Reporting Requirements

PSA will file the necessary tax returns under the EIN of the QSF, including federal and state returns. Payroll tax returns will be filed if necessary. Under the California Employment Development Department, all taxes are to be reported under the EIN of the QSF with the exception of the following taxes: Unemployment Insurance (UI) and Employment Training Tax (ETT), employer-side taxes, and State Disability Insurance (SDI), an employee-side tax. These are reported under Defendant's EIN. Therefore, to comply with the EDD payroll tax filing requirements we will need the following information:

1. Defendant's California State ID and Federal EIN.
2. Defendant's current State Unemployment Insurance (UI) rate and Employment Training Tax (ETT) rate. This information can be found in the current year DE 2088, Notice of Contribution Rates, issued by the EDD.
3. Termination dates of the class members, or identification of current employee class members, so we can account for the periods that the wages relate to for each class member.
4. An executed Power of Attorney (Form DE 48) from Defendant. This form is needed so that we may report the UI, SDI, and ETT taxes under Defendant's EIN on their behalf. If this form is not provided we will work with the EDD auditors to transfer the tax payments to Defendant's EIN.
5. Defendant is responsible for reporting the SDI portion of the settlement payments on the class member's W-2. PSA will file these forms on Defendant's behalf for an additional fee and will issue an additional W-2 for each class member under Defendant's EIN, as SDI is reported under Defendant's EIN rather than the EIN of the QSF. The Power of Attorney (Form DE 48) will be needed in order for PSA to report SDI payments.