

1 D.LAW, INC.
2 Emil Davtyan (SBN 299363)
3 emil@d.law
4 David Yeremian (SBN 226337)
5 d.yeremian@d.law
6 David Keledjian (SBN 309135)
7 d.keledjian@d.law
8 David Arakelyan (SBN 337076)
9 d.arakelyan@d.law
10 880 E. Broadway
11 Glendale, CA 91205
12 Telephone: (818) 962-6465
13 Facsimile: (818) 962-6469

14 Attorneys for Plaintiff ANDREW TREJO BACA

15 [Additional attorneys listed on following page]

16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF SANTA CLARA

ANDREW TREJO BACA; CHRISTOPHER
FRANCESCHI, on behalf of themselves and
all others similarly situated, and the general
public,

Plaintiffs,

v.

AIRPORT APPLIANCE, INC., a California
corporation; AIRPORT HOME APPLIANCE,
a business entity of unknown form; and DOES
1 through 50, inclusive,

Defendants.

CASE NO. 23CV421926

CLASS ACTION

[Assigned for all purposes to the Hon. Theodore C.
Zayner, Dept. 19]

**DECLARATION OF JONATHAN PAUL RE
NOTICE PROCEDURES**

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

7 Walter L. Haines, Esq. (SBN 71075)
8 UNITED EMPLOYEES LAW GROUP, PC
9 8605 Santa Monica Blvd., #63354
10 West Hollywood, CA 90069
11 Tel.: (562) 256-1047 / Fax: (562) 256-1006
12 Email: walter@uelglaw.com

13 Attorneys for Plaintiff CHRISTOPHER FRANCESCHI
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

1 I, Jonathan Paul, declare as follows:

2 1. I am the CEO at Xpand Legal (“Xpand”), a class action settlement administrator that
3 has been retained by the parties to serve as the Settlement Administrator for the settlement in the
4 above referenced action. Xpand is located in Irvine, California. I am over 21 years of age and am
5 not a party to this action. I am responsible for supervising the settlement services provided by Xpand
6 for this matter. The facts set forth herein are true of my own personal knowledge and I am informed
7 and believe them to be true. If called as a witness, I could and would competently testify thereto.

8 **I. EXPERIENCE**

9 2. Xpand specializes in class action notification and claims administration, including
10 telephone support and web-based support, direct mail services, claims processing, and settlement
11 fund distribution. Xpand has extensive experience in class action matters, having provided services
12 in class actions ranging in size from 17 to 350,000 Class Members. Attached hereto as **Exhibit A** is
13 a true and correct copy of Xpand’s CV, reflecting our primary competencies as they relate to class
14 action settlement administration.

15 **II. OVERVIEW OF XPAND LEGAL’S RESPONSIBILITIES**

16 3. Xpand’s responsibilities in administering the settlement in this action to date have
17 included the following: (a) Establishing a Qualified Settlement Fund (“QSF”); (b) Mailing the Class
18 Notice to Class Members and Aggrieved Employees; (c) Securing a post office box to which Class
19 Members and Aggrieved Employees can send Requests for Exclusions, Objections and/or other
20 communications; (d) Establishing a toll-free telephone number which provides Class Members and
21 Aggrieved Employees with information about the proposed Settlement; and (e) Establishing and
22 maintaining a settlement administration website, which provides Class Members and Aggrieved
23 Employees with information about the proposed settlement and allows Class Members and
24 Aggrieved Employees to view and to download settlement documents.

25 **III. CLASS NOTICE**

26 4. In accordance with the Settlement Agreement, one of Xpand’s primary
27 responsibilities was to cause the Class Notice to be mailed to all known Class Members and
28 Aggrieved Employees by first-class mail and emailed to all available email addresses. On August

1 12, 2025, Xpand received from Defense Counsel a file containing 557 records, which contained the
2 Name, Employee Code, Address, SSN, Phone number, Email address, and Hire/Term Date for
3 known Class Members and/or Aggrieved Employees. Upon review of the records, Xpand identified
4 and removed 3 duplicate entries and consolidated 12 additional entries, resulting in a total of 542
5 unique Class Members. As part of the preparation for mailing, Xpand ran all 542 records with a
6 mailing address through the National Change of Address database (NCOA) and updated addresses
7 for 72 class members prior to mailing. On August 28, 2025, Xpand mailed a Class Notice to all 542
8 Class Members and/or Aggrieved Employees. A true and correct copy of the mailed Class Notice,
9 both in English and Spanish, is attached hereto as **Exhibit B**. As of January 14, 2026, 0 Notices
10 have been returned as undeliverable, without a forwarding address. Per our records, 0 Notices
11 remain undeliverable.

12 IV. CLAIMANT COMMUNICATION

13 5. Xpand established Post Office Box 51570, Irvine, CA 92619 to receive written
14 communication from Class Members and Aggrieved Employees, including correspondence,
15 requests for exclusion or copies of written objections.

16 6. As of January 14, 2026, Xpand has not received any workweek disputes.

17 7. As of January 14, 2026, Xpand has not received any timely requests for exclusion.

18 8. As of January 14, 2026, Xpand has not received any objections to the settlement.

19 9. The deadline for requesting exclusions and submit objections is October 27, 2025.

20 V. TELEPHONE SUPPORT

21 10. Xpand established a toll-free number to allow Class Members and/or Aggrieved
22 Employees to call our agents and answer any questions or request more information

23 11. On August 28, 2025, Xpand activated a toll-free number, 888-557-773, which
24 allows Class Members and/or Aggrieved Employees to receive information and provide answers
25 about the settlement, and allows Class Members to request a Class Notice.

26 ///

27 ///

28 ///

VII. CLASS LIST AND PRELIMINARY DISTRIBUTION CALCULATIONS

14. Xpand received the necessary information from Defendant for each Class Member and/or Aggrieved Employees, including their Name, Company ID, Employee ID, Address, SSN, and number of Workweeks for each Class Member during the Class Period and number of Pay Periods for each Aggrieved Employee during the PAGA Period.

15. Per the Settlement Agreement, and subject to Court approval, Xpand will be deducting from the Gross Settlement Amount of \$1,800,000.00 attorneys' fees in the amount of \$630,000.00 and costs in the amount of \$26,578.00; a Class Representative incentive award in the amount of \$15,000.00 to Christopher Franceschi and \$10,000.00 to Andrew Tejo Baca; administration costs in an amount not to exceed \$15,000.00, and the PAGA payment of \$90,000.00, of which seventy-five percent (75%), or \$67,500.00 will be paid out to the LWDA, and the remaining twenty-five percent (25%), or \$22,500.00, will be paid to Aggrieved Employees. This will leave a Net Settlement Amount of \$1,013,422.00 which will be distributed proportionally based on the number of workweeks for all Class Members who do not opt out of the Class. The estimated amount per workweek is \$70.82 and the estimated amount per PAGA pay period is \$2.29. The average gross amount payable to a Participating Class Member is approximately \$1,869.53. The highest gross amount payable to a Participating Class Member is approximately \$6,468.73. The average PAGA Payment to the PAGA Group Members is \$61.13.

I declare under penalty of perjury under the laws of the state of California that the foregoing is true and correct.

Dated: January 14, 2026


Jonathan Paul

EXHIBIT “A”

XPAND

ABOUT XPAND

Xpand is a fast-growing legal administration firm. With over 20 years of industry experience, CEO, Jonathan Paul, leverages his subject matter expertise to ensure excellence is at the core of all we do. Starting his legal administration career as a Project Manager, he later advanced into positions such as Senior Vice President at one of the largest administrators in the country and President of Sales & Marketing for a long-standing boutique firm. He now works closely with the project and case teams to ensure best in class processes are followed.

COO, Tiffany Paul, comes with over a decade of experience at one of the largest consumer goods companies in the world. Coupled with the successful launch and scale of her own startups, Tiffany brings creative solutions to a field that has a tendency to be stuck in its ways and has improved dozens of processes during her tenure running legal administration projects.

The case management team has been involved in projects spanning several practice areas, including:

- Data Breach
- Consumer Protection
- Discrimination
- Mass Tort
- PAGA
- Personal Injury
- Product Liability
- Wage and Hour
- ERISA
- Antitrust

ABOUT OUR STRATEGY

Xpand's taking a fresh look at the processes and procedures that have dominated the legal administration space for decades and quickly finding there is plenty of opportunity to innovate.

We've partnered with industry leaders in HR, IT, printing, telecom, banking, and tax reporting to build solutions that meet the needs of any project. Whether it's a small wage & hour case in need of cost effective administration or a multi-tiered mass tort case in need of sophisticated implementation, Xpand has the solution. We spend the time understanding the clients' needs before deploying the right resources in as quickly as 24 hours, allowing law firms to continue their day to day without disruption.

XPAND

ABOUT OUR SERVICES

Xpand is growing quickly and regularly adding services to our repertoire, but currently offers:

- Notification
- Project Management
- Print & Mail
- Call Center
- Legal Advertising
- Website Development
- Forms Processing
- Client Intake
- Address Location
- Data Management
- Qualified Settlement Fund (QSF) Management
- Fund Distribution
- Tax Reporting
- Medical Record Review
- Lien Resolution

ABOUT OUR EXPERIENCE

Some of the cases Xpand has managed:

- *Ramirez, et al. v. S&E Gourmet Cuts, Inc., Superior Court of California, County of San Bernardino, Case No. CIVSB2201247*
- *Johnson v Investment Concepts, Superior Court of CA, County of San Diego, Case No. 37-2022-00018300-CU-NP-CTL*
- *Chavis v. Grocery Outlet, Superior Court of California, County of Sacramento, Case No. 34-2021-00309003-CU-OE-GDS:*
- *Busby v. Mission Loans, LLC, et al., Superior Court of California, County of Los Angeles, Case No. 23STCV07682*
- *Barton v. United Development Group, Inc., Superior Court of CA County of SD, Case No. 37-2021-00039885-CU-OE-CTL*
- *Fleschert v. Cedars-Sinai Medical Center, Superior Court of California, County of Los Angeles, Case No. 19STCV05681*
- *Cruz, et al. v. Los Compadres Restaurant, Inc., Superior Court of CA, County of Los Angeles*
- *Aguero, et al. v. SR Long Beach FD, et al., Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. BC650977*
- *Arizmendi v. Diamond Environmental, Superior Court of CA, County of San Diego, Case No. 37-2023-00051655-CU-OE-CTL*
- *Ascencio v. Kumar Hotels, Superior Court of CA, County of Tehama, Case No. 23C1-00020*
- *Betancur v. Pride Conveyance Systems, Inc., Superior Court of CA, County of San Benito, Case No. CU-21-000022*
- *Britton v. Rice Wings, LLC, Superior Court of Washington, County of King at Kent, Case No. 23-2-09301-1 KNT*
- *California Truck Centers, Superior Court for the State of California, San Joaquin County Superior Court, Case No. STK-CV-UOE-2023-0006967*
- *Calkins v. United Security, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 20STCV35391*
- *Clayton v. Soho House, LLC, et al., Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 24SMCV02114*
- *Flores v. JR & MRP, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 56-2021-00557205-CU-OE-VTA*

XPAND

- *Gatica-Castro v. Specialty Team Plastering, Inc.*, Superior Court of CA, County of Santa Barbara, Case No. 22CV01120
- *Guinto v. C&K Market*, Superior Court of CA, County of Siskiyou, Case No. SCCV-CVCV-2021-964
- *Hawkins, et al. v. Ontel Security Services, Inc.*, Superior Court of CA, County of Stanislaus, Case No. CV-20-005404
- *Horowitz v. Skywest Airlines, Inc.* United States District Court Northern District of CA – San Francisco, Case No, 21-CV-04674-MMC
- *Huffman v. K&M Casinos, Inc.*, Superior Court of CA, County of Sacramento, Case No. 34-2021-00300960
- *Kaiser v. Equity Residencial Management*, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 21STCV42487
- *Lambert v. Dual Diagnosis PAGA*, Superior Court of CA, County of Los Angeles – Spring Street Courthouse, Case No. BC616149
- *Laninovich v. Bear Valley Springs*, Superior Court of CA for the County of Kern, Case No. BCV-21-102750-BCB
- *LaVia v. Curaleaf Holdings, Inc.*, Supreme Court of the State of NY, County of Nassau, Case No. 610309/2024
- *Lopez v. DH Long Point Management LLC*, Superior Court of CA, County of Los Angeles – Spring Street Courthouse, Case No. 21STCV35029
- *Mayorga, et al. v. Qualawash Holding, LLC, et al.*, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 23STCV00914 and 23NWCV00148
- *McLane v. GoPlus Corp*, Superior Court of CA, County of San Bernadino- Civil Division-Complex, Case No. C1VDS1819150
- *Mireles v. Lodi Memorial Hospital*, Superior Court of CA, County of San Joaquin, Case No. STK-CV-UOE-2020-0004458
- *Moreno, et al. v. Infiniti Group, LLC, et al.*, Superior Court of CA, County of San Bernadino, Case No. C1VSB2223551
- *Norfleet v. RevCore Recovery Center*, Supreme Court of the State of New York, Case No. 617754/2023
- *Norris v. CG Hospitality Group, Inc.*, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 23STCV12946
- *Pascual v. Heritage on the Marina*, Superior Court of CA, County of San Francisco, Case No. CGC-23-607790
- *Pipich, et al. v. O'Reilly Auto Enterprises, LLC, et. al.*, United States District Cour for the Southern District of CA, Case No. 3:21-cv-00120-L-JLB
- *Sanchez v. JR Pierce Plumbing*, Superior Court of CA, County of Sacramento, Case No. 34-2021-00300960-CU-OE-GDS
- *Sanchez v. MiTac Information Systems Corp., et al.*, Superior Court of CA, County of Alameda, Case No. 22CV005940
- *Santos v. Replanet Packaging*, Superior Court of CA, County of Tulare, Case No. VCU285878
- *Sim v. Maddox Resources, Inc.*, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 22STCV20798
- *Sorensen v. P.F. Automotive*, Superior Court of CA, County of San Diego, Case No. 37-2023-0025169-CU-OE-CTL
- *Sproul v. IKEA*, Superior Court of CA, County of Kern, Case No. BCV-20-101600
- *Tellez v. Mercy Housing Management*, Superior Court of CA, County of Alameda, Case No. 23CV031003
- *Touch v. Cox Automotive*, United States District Court Eastern District of CA, Case No. 2:23-cv-09145-TLN-CSK
- *Trimmer, et al. v. Barclay Water Management, Inc.*, Supreme Court of the State of New York, New York County, Case No. 653139/24

XPAND

- *Vasquez v. PJ Farm Labor, Superior Court of CA, County of Kings, Case No. 22C-0382*
- *Wolff v. Enterprise Fleet Management, Inc., Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 23STCV16885*
- *Wright v. Home Box Office, Inc., et al, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 21STCV19636*
- Mass Tort: Several medical device, pharmaceutical cases, natural disaster, fire and sexual abuse cases which are confidential.

EXHIBIT “B”

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

Andrew Trejo Baca; Christopher Franceschi v. Airport Appliance, Inc.

Case No. 23CV421926

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.

«FullBarcodeEncoded»

Xpand ID: «Xpand ID» - «Rec»

«FirstName» «LastName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»-«ZipDPC3»

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against Airport Appliance, Inc. (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former employees Andrew Trejo Baca and Christopher Franceschi (“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 (September 5, 2019 to November 22, 2024); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all current and former employees who worked for Defendant during the PAGA Period (July 3, 2022 to November 22, 2024) (“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 \$«Ind_Class_Payment» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Ind_PAGA_Payment»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked «Class_Workweeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Pay_Periods» workweeks** 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 three 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.
- (3) **Object to the Class Settlement.** 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.

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 wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is October 27, 2025	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 <u>October 27, 2025</u>	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 February 11, 2026 Final Approval Hearing	The Court’s Final Approval Hearing is scheduled to take place on February 11, 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 October 27, 2025	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 October 27, 2025. 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 by failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination and reimbursable expenses and failing to provide meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements. Based on the same claims, 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, United Employees Law Group PC, and D.Law, Inc. (“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 Eight Hundred Thousand Dollars (\$1,800,000.00) 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 by the later of 10 days after the Judgment entered by the Court becomes final, or January 31, 2026. 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 Six Hundred Thirty Thousand Dollars (\$630,000.00) (thirty-five percent of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to Thirty Thousand Dollars (\$30,000.00) for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - b. Up to Twenty-Five Thousand Dollars (\$25,000.00) to Plaintiffs (i.e. \$15,000 to Plaintiff Christopher Franceschi, and \$10,000 to Plaintiff Andrew Trejo Baca) 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 Fifteen Thousand Dollars (\$15,000.00) to the Administrator for services administering the Settlement.
 - d. Up to Ninety Thousand Dollars (\$90,000.00) for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment (\$67,500) and 25% in Individual PAGA Payments (\$22,500) 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, and who are in two groups as follows: (a) the "Salesperson Group", which includes all current and former non-exempt salespersons of Defendant during the Class Period; and (b) the "Non-Exempt Employee Group," which includes all current and former non-exempt employees of Defendant excluding the "Salesperson Group" during the Class Period.
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 Legal Aid at Work.
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 **October 27, 2025**, 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, Xpand Legal Consulting (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 all Claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts stated 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, 226, 226.7, 510, 512, 558, 1174, 1194, 1197, 1198, 2699, 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, and discharged Defendant and its Related Persons and Entities from the claims 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 those based solely upon the facts alleged in the PAGA Notice and the Action during the PAGA Period. 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 as follows: (a) Seventy percent (70%) of the Individual Class Payments from the Net Settlement Amount shall be designated the "Salesperson Amount" and shall be distributed pro rata among members of the Salesperson Group, based on the number of workweeks worked by each Salesperson Group member during the Class Period; and (b) Thirty percent (30%) of the Individual Class Payments from the Net Settlement Amount shall be designated the "Non-Exempt Employee Amount" and shall be distributed pro rata among members of the Non-Exempt Employee Group, based on the number of workweeks worked by each Non-Exempt Employee Group member during the Class Period.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$22,500 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 **October 27, 2025** 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.
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 October 27, 2025, 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, *Baca v. Airport Appliance, Inc.* Settlement Administrator, at PO Box 51570, Irvine, CA 92619. Objections must be postmarked no later than October 27, 2025. 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 February 11, 2026, at 1:30 pm in Department 19, of the Santa Clara Superior Court, located at 161 North First Street, San Jose, California 95113. 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.

Class members may appear at the final approval hearing in person or remotely using the Microsoft Teams link for Department 19 (Afternoon Session), and should review the remote appearance instructions beforehand: https://www.sccscourt.org/general_info/ra_teams/video_hearings_teams.shtml

Class members who wish to appear remotely are encouraged to contact class counsel at least three days before the hearing, if possible, so that potential technology or audibility issues can be avoided or minimized.

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 Santa Clara Superior Court, 191 North First Street, San Jose, California 95113, and may also be reviewed online at <https://www.santaclara.courts.ca.gov/>.

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

Class Counsel:

Aaron A. Bartz, Esq.
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

Emil Davtyan, Esq.
David Yeremian, Esq.
David Keledjian, Esq.
David Arakelyan
D.LAW, INC.
450 N. Brand Blvd., Suite 840
Glendale, CA 91203
Telephone: (818) 962-6465

Settlement Administrator:

Baca v. Airport Appliance, Inc. Settlement Administrator
c/o Xpand Legal Consulting
PO Box 51570
Irvine, CA 92619
classaction@xpandlegal.com
Phone/Fax (888) 557-2773

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.

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

Andrew Trejo Baca; Christopher Franceschi contra Airport Appliance, Inc.

Caso N.º 23CV421926

El Tribunal Superior del Estado de California ha autorizado este Aviso. ¡Léalo detenidamente!

No es correo basura, spam, un anuncio o una solicitud de representación de un abogado.

Usted no está siendo demandado.

«FullBarcodeEncoded»

Xpand ID: «Xpand ID» - «Rec»

«FirstName» «LastName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»-«ZipDPC3»

Usted puede ser elegible para recibir dinero procedente de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") contra Airport Appliance, Inc. ("Demandado") por presuntas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por los exempleados Andrew Trejo Baca y Christopher Franceschi ("Demandantes") y solicita el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para un colectivo compuesto por todos los empleados actuales y anteriores ("Miembros del Colectivo") que trabajaron para el Demandado durante el Período del Colectivo (5 de septiembre de 2019 al 22 de noviembre de 2024); y (2) sanciones conforme a la Ley de Fiscal General Privado de California ("PAGA") para todos los empleados actuales y anteriores que trabajaron para el Demandado durante el Periodo PAGA (3 de julio de 2022 al 22 de noviembre de 2024) ("Empleados Agraviados").

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

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

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **su Pago Individual del Colectivo se estima en \$«Ind_Class_Payment» (menos las retenciones) y su Pago Individual PAGA se estima en \$«Ind_PAGA_Payment»**. La cantidad real que puede recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual PAGA, entonces, de acuerdo con los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago Individual PAGA en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Periodo PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que indican que **usted trabajó «Class_Workweeks» semanas laborales** durante el Período del Colectivo y **«PAGA_Pay_Periods» semanas laborales** durante el Periodo PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales durante cualquiera de los periodos, puede presentar una disputa hasta la fecha límite. Consulte la Sección D de este Aviso.

El Tribunal ya aprobó de manera preliminar el Acuerdo propuesto y este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final. Sus derechos legales se ven afectados independientemente de si actúa o no. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que lo ha leído y entendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y qué porción del Acuerdo se pagará a los Demandantes y a los abogados de los demandantes ("Abogados del Colectivo"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a efectuar pagos en virtud del Acuerdo y obligue a los Miembros del Colectivo y los Empleados Agraviados a renunciar a sus derechos de hacer valer ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Período del Colectivo y/o el Período PAGA, tiene tres opciones básicas bajo el Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para recibir un Pago Individual del Colectivo y/o un Pago Individual PAGA. Sin embargo, como Miembro del Colectivo Participante, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período Colectivo y las reclamaciones de sanciones del Período PAGA contra el Demandado.
- (2) **No participar en el Acuerdo del Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo del Colectivo enviando una solicitud de exclusión o notificando al Administrador por escrito. Si decide no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Individual del Colectivo. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período del Colectivo contra el Demandado y, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual PAGA. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.
- (3) **Objetar al Acuerdo del Colectivo.** Puede objetar al acuerdo propuesto por escrito. También puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final, ya sea en persona o a través de un abogado a su gasto.

El Demandado no tomará represalias contra usted por cualquier decisión que tome 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 un Miembro del Colectivo Participante, elegible para un Pago Individual del Colectivo y un Pago Individual PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede excluirse del Acuerdo del Colectivo, pero no del Acuerdo PAGA La fecha límite para excluirse es el 27 de octubre de 2025	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse del Acuerdo del Colectivo enviando una Solicitud de Exclusión por escrito al Administrador. Una vez excluido, será un Miembro del Colectivo No Participante y ya no será elegible para un Pago Individual del Colectivo. Los Miembros del Colectivo No Participantes no pueden objetar a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección F de este Aviso. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe efectuar los Pagos Individuales PAGA a todos los Empleados Agraviados y éstos deben renunciar a su derecho de presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).
Los Miembros del Colectivo Participantes pueden objetar al Acuerdo Colectivo, pero no al Acuerdo PAGA Las objeciones por escrito deben enviarse no más tarde del 27 de octubre de 2025	Todos los Miembros del Colectivo que no se excluyan ("Miembros del Colectivo Participantes") pueden objetar a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Colectivo y a los Demandantes que presentaron la Demanda en nombre del Colectivo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Colectivo o a los Demandantes. Puede objetar a los montos solicitados por los Abogados del Colectivo o los Demandantes si considera que no son razonables. Consulte la Sección G de este Aviso.

Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 11 de febrero de 2026	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 11 de febrero de 2026. No tiene que asistir, pero sí tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros del Colectivo Participantes pueden objetar verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección H de este Aviso.
Puede disputar el cálculo de sus semanas laborales/períodos de pago Las disputas deben enviarse no más tarde del 27 de octubre de 2025	El monto de su Pago Individual del Colectivo y Pago PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período del Colectivo y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número de semanas laborales del Período del Colectivo y el número de Períodos de Pago PAGA que trabajó de acuerdo con los registros del Demandado se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguno de estos números, debe disputarlo no más tarde del 27 de octubre de 2025. Consulte la Sección D de este Aviso.

A. ¿DE QUÉ TRATA LA ACCIÓN?

Los Demandantes son exempleados del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios por horas extras, los salarios mínimos, los salarios adeudados en el momento de la terminación del empleo y los gastos reembolsables y por no proporcionar períodos de comida, descansos y estados de salario detallados y precisos. Basándose en las mismas reclamaciones, los Demandantes también han presentado una reclamación de sanciones civiles bajo la Ley de Abogados Generales Privados de California (artículos 2698 y *siguientes* del Código Laboral) ("PAGA"). Los Demandantes están representados por abogados en la Demanda: Bartz Law Group APC, United Employees Law Group PC y D.Law, Inc. ("Abogados del Colectivo"). El Demandado niega rotundamente haber violado alguna ley o no haber pagado ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

B. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA ACCIÓN SE HA RESUELTO?

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o los Demandantes tienen razón en cuanto a los fundamentos. Mientras tanto, los Demandantes y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda negociando el final del caso por acuerdo (resolviendo el caso) en lugar de continuar con el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de resolución por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que emita 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 Final del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna violación ni concede fundamentos a ninguna de las reclamaciones. Los Demandantes y los Abogados del Colectivo creen firmemente que el Acuerdo es un buen resultado para usted porque consideran que: (1) El Demandado ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el acuerdo es en el mejor interés de los Miembros del Colectivo y los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. El Demandado pagará un millón ochocientos mil dólares (\$1,800,000.00) como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). El Demandado ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales del Colectivo, los Pagos Individuales PAGA, el Pago de Servicio de Representante del Colectivo, los honorarios y gastos de los Abogados del Colectivo, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia del Desarrollo y la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, el Demandado

financiará el Acuerdo Bruto a los 10 días posteriores a que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva, o el 31 de enero de 2026, lo que sea posterior. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte la Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros del Colectivo Participantes se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.

2. Deducciones de Acuerdo Bruto aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Final, los Demandantes y/o los Abogados del Colectivo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:
 - a. Hasta seiscientos treinta mil dólares (\$630,000.00) (treinta y cinco por ciento del Acuerdo Bruto) a los Abogados del Colectivo por honorarios de abogados y hasta treinta mil dólares (\$30,000.00) por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Colectivo han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin pago alguno.
 - b. Hasta veinticinco mil dólares (\$25,000.00) a los Demandantes (es decir, \$15,000 al Demandante Christopher Franceschi y \$10,000 al Demandante Andrew Trejo Baca) como Pago de Servicio de Representante del Colectivo por presentar la Acción, trabajar con los Abogados del Colectivo y representar al Colectivo. El Pago del Servicio de Representante del Colectivo será el único dinero que los Demandantes recibirán además de los Pagos Individuales del Colectivo y cualquier Pago Individual PAGA.
 - c. Hasta quince mil dólares (\$15,000.00) al Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
 - d. Hasta noventa mil dólares (\$ 90,000.00) para sanciones de PAGA, asignándose el 75% al pago de LWDA PAGA (\$ 67,500) y el 25% a Pagos Individuales PAGA (\$ 22,500) a los Empleados Agraviados en función de sus períodos de pago del período PAGA. Los Miembros del Colectivo Participantes tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.
3. Acuerdo Neto distribuido a los Miembros del Colectivo. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Acuerdo Neto") realizando Pagos Individuales del Colectivo a los Miembros del Colectivo Participantes en función de sus Semanas Laborales del Período del Colectivo, y que pertenecen a los dos grupos siguientes: (a) el "Grupo de Vendedores", que incluye a todos los vendedores actuales y anteriores no exentos del Demandado durante el Período del Colectivo; y (b) el "Grupo de Empleados No Exentos", que incluye a todos los empleados actuales y anteriores no exentos del Demandado, excluyendo el "Grupo de Vendedores" durante el Período del Colectivo.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros del Colectivo. Los Demandantes y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual del Colectivo a los salarios imponibles ("Porción Salarial") y del 80% a los intereses y sanciones ("Porción No Salarial"). La porción salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina correspondientes al empleador adeudados sobre la parte salarial. Los Pagos Individuales PAGA cuentan como sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador informará los Pagos Individuales PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales del Colectivo en 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 adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las sanciones y los intereses sobre 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 los cheques de pago de inmediato. El anverso de cada cheque emitido como Pago Individual del Colectivo y Pago Individual PAGA mostrará la fecha en que vence el cheque (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de anulación, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se enviará a Legal Aid at Work.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo del Colectivo. A usted se le considerará Miembro del Colectivo Participante, participando plenamente en el Acuerdo del Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, no más tarde del **27 de octubre de 2025**, que desea no participar. Para excluirse del Acuerdo, debe indicar su nombre, dirección actual, número de teléfono y solicitar la exclusión del acuerdo al Administrador no más tarde de la fecha indicada anteriormente. Los Miembros del Colectivo excluidos (es decir, los Miembros del Colectivo No Participantes) no recibirán Pagos Individuales del Colectivo, pero conservarán sus derechos para presentar personalmente reclamaciones de salarios y horas contra el Demandado.

No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Colectivo que se excluyan del Acuerdo del Colectivo (Miembros del Colectivo No Participantes) continuarán siendo elegibles para los Pagos Individuales PAGA y deben renunciar a su derecho a hacer valer las reclamaciones PAGA contra el Demandado en función de los hechos del Período PAGA alegados en la Acción.

7. El acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal niega la aprobación final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a dictar una sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una sentencia que se revoque en apelación. Los Demandantes y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: el Demandado no pagará ningún dinero y los Miembros del Colectivo no renunciarán a ninguna reclamación contra el Demandado.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Xpand Legal Consulting (el "Administrador") para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Colectivo. El Administrador también decidirá las disputas de los Miembros del Colectivo de las semanas laborales, enviará por correo (y reenviará) los cheques del acuerdo y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección I de este Aviso.
9. Liberación de los Miembros del Colectivo Participantes. Una vez que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado completamente el Acuerdo Bruto (y haya pagado por separado los impuestos sobre la nómina correspondientes al empleador), los Miembros del Colectivo Participantes tendrán prohibido legalmente hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por no participar excluyéndose válidamente del Acuerdo del Colectivo, no puede demandar, continuar demandando o formar parte de cualquier otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos durante el Período del Colectivo y las sanciones de PAGA basadas en los hechos del Período PAGA, como se alega en la Demanda y se resuelve en este Acuerdo. Los Miembros del Colectivo Participantes estarán sujetos a la siguiente liberación:

Todos los Miembros del Colectivo Participantes, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y presentes, liberan a las Partes Liberadas de todas las Reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, en función de los hechos del Período del Colectivo indicados en la Acción y en el Aviso de PAGA de los Demandantes, incluidas las reclamaciones en virtud del Código Laboral de California, Órdenes salariales, reglamentos y/u otras disposiciones de la ley de la Comisión de Bienestar Industrial de California, no pagar salarios (incluidos los salarios mínimos, salarios regulares, salarios de horas extras, no pagar las horas extras al salario regular y salarios de doble tiempo, no proporcionar periodos de comida que cumplan con los requisitos y el pago de primas asociado, no proporcionar periodos de descanso y pago de primas asociadas, no proporcionar estados de salarios conforme a la normativa, no pagar oportunamente los salarios al finalizar el empleo, no pagar los salarios a tiempo durante el empleo, no mantener los registros de nómina requeridos y no reembolsar los gastos comerciales, incluidos los artículos 201, 202, 203, 204, 226, 226.7 del Código Laboral, 510, 512, 558, 1174, 1194, 1197, 1198, 2699 y 2802, y prácticas comerciales desleales o ilegales en violación del artículo 17200 y *siguientes* del Código Comercial y Profesional de California. Las Reclamaciones del Colectivo liberadas también se refieren a cualquier reclamación, derecho, demanda, responsabilidad, daño, salario, beneficio, gasto, sanción, deuda, obligación, honorarios de abogados, costos, cualquier otra forma de reparación o recurso

en derecho, equidad o cualquier tipo o naturaleza, y causas de acción, que podrían surgir de la recepción de cualquier dinero como resultado de este Acuerdo por parte de cualquier Miembro del Colectivo.

10. Liberación PAGA de los Empleados Agraviados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva y el Demandado haya pagado el Acuerdo Bruto (y pagado por separado los impuestos sobre la nómina correspondientes al empleador), todos los Empleados Agraviados no podrán hacer valer las reclamaciones PAGA contra el Demandado, independientemente de si se excluyen o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros del Colectivo Participantes y aquellos que deciden no participar en el Acuerdo del Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando o participar en ninguna otra reclamación PAGA contra el Demandado o sus personas y entidades relacionadas en función de los hechos del Período PAGA que se alegan en la Acción y que resuelve este Acuerdo. Las Liberaciones de los Empleados Agraviados para los Miembros del Colectivo Participantes y No Participantes son las siguientes:

Se considerará que todos los Empleados Agraviados, el Estado de California y los Demandantes han liberado, resuelto, comprometido, renunciado y liberado por completo, definitivamente y para siempre al Demandado y sus personas y entidades relacionadas de las reclamaciones de sanciones civiles que podrían haber sido solicitadas por el Comisionado Laboral por las violaciones de la Ley de Abogados Generales Privados de California de 2004 identificadas en el Aviso PAGA y aquellas basadas únicamente en los hechos alegados en el Aviso PAGA y la Demanda durante el Período PAGA. Los Empleados Agraviados recibirán un cheque por su porción del Pago Individual PAGA y no tendrán la oportunidad de excluirse u objetar al Pago Individual PAGA y la liberación de las reclamaciones PAGA indicadas en este documento. Los Empleados Agraviados están obligados por la liberación de las reclamaciones PAGA, independientemente de si cobran o depositan su Pago Individual PAGA o deciden no ser Miembros del Colectivo.

D. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales del Colectivo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Colectivo de la siguiente manera: (a) El setenta por ciento (70%) de los Pagos Individuales del Colectivo del Monto Neto del Acuerdo se designará como el "Monto del Vendedor" y se distribuirá prorrateado entre los miembros del Colectivo de Vendedores, en función del número de semanas laborales trabajadas por cada miembro del Colectivo de Vendedores durante el Período del Colectivo; y (b) el Treinta por ciento (30%) de los Pagos Individuales del Colectivo del Monto Neto del Acuerdo se designará "Monto del Empleado No Exento" y se distribuirá prorrateado entre los Miembros del Colectivo de Empleados No Exentos, según la cantidad de semanas laborales trabajadas por cada Miembro del Colectivo de Empleados No Exentos durante el Período del Colectivo.
2. Pagos Individuales PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales PAGA (a) dividiendo \$22,500 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 individualmente.
3. Disputas de la semana laboral / período de pago. La cantidad de Semanas Laborales del Colectivo que trabajó durante el Período del Colectivo y la cantidad de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, según se indica en los registros del Demandado, se incluyen en la primera página de este Aviso. Tiene hasta **el 27 de octubre de 2025** para disputar la cantidad de semanas laborales y/o periodos de pago que se le acreditan. Puede enviar su disputa enviando una carta firmada 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 disputa enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo del Demandado de las Semanas Laborales y/o los Períodos de Pago basado en los registros del Demandado como correcto, a menos que envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las disputas de las semanas laborales y/o de los periodos de pago en función de su presentación y de los aportes de los Abogados del Colectivo (que abogarán en nombre

de los Miembros del Colectivo Participantes) y de los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. No puede apelar ni impugnar su decisión final.

E. ¿CÓMO ME PAGARÁN?

1. Miembros del Colectivo Participantes. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un cheque único a cada Miembro del Colectivo Participante (es decir, a cada Miembro del Colectivo que no se excluya), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual del Colectivo y el Pago Individual PAGA.
2. Miembros del Colectivo No Participantes. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque de Pago Individual PAGA a cada Empleado Agraviado que se excluya del Acuerdo del Colectivo (es decir, a cada Miembro del Colectivo No Participante).

Su cheque se enviará a la misma dirección que este Aviso. Si cambia su dirección, asegúrese de notificar 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 firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en función de cualquier escrito que comunique que su solicitud sea ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para fines de verificación). Debe enviar la solicitud usted mismo. Si alguien más presenta la solicitud en su nombre, no será válida. **Su solicitud de exclusión se debe enviar al Administrador no más tarde del 27 de octubre de 2025, o no será válida.** La Sección I del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

G. ¿CÓMO OBJETO AL ACUERDO?

Solo los Miembros del Colectivo Participantes tienen derecho a objetar al Acuerdo. Si desea continuar siendo un Miembro del Colectivo, pero objeta al acuerdo propuesto (o cualquiera de sus términos) y desea que el Tribunal considere su objeción en la Audiencia de Aprobación Final, puede objetar al acuerdo propuesto por escrito. También puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final, ya sea en persona o a través de un abogado a su costo. Todas las objeciones por escrito, documentos de respaldo y/o avisos de intención de comparecer en la Audiencia de Aprobación Final deben identificar claramente el nombre y el número del caso y enviarse por correo al Administrador del Acuerdo, *Baca v. Airport Appliance Settlement Administrator*, c/o **Xpand Legal Consulting**, PO Box 51570, Irvine, CA 92619. Las objeciones deben tener matasellos del 27 de octubre de 2025 a más tardar. Aún puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y presentar una objeción al acuerdo, incluso si no presentó objeciones por escrito dentro de este plazo.

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

Puede, pero no tiene que asistir, a la Audiencia de Aprobación Final del 11 de febrero de 2026 a la 1:30 pm en la Sala 19 del Tribunal Superior de Santa Clara, ubicado en 161 North First Street, San Jose, California 95113. En la Audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y qué cantidad del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados del Colectivo, los Demandantes y el Administrador. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal escuchará todas las objeciones, así como los argumentos a favor y en contra del Acuerdo propuesto. 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 cargo, o a comparecer y representarse a sí mismo.

Los miembros del Colectivo pueden comparecer en la Audiencia de Aprobación Final en persona o de forma remota utilizando el enlace de Microsoft Teams para la Sala 19 (Sesión de la tarde), y deben revisar las instrucciones de comparecencia remota de antemano en: https://www.sccourt.org/general_info/ra_teams/video_hearings_teams.shtml

Se recomienda a los miembros del Colectivo que deseen comparecer de forma remota que se comuniquen con los Abogados del Colectivo al menos tres días antes de la audiencia, si es posible, para que se puedan evitar o minimizar posibles problemas tecnológicos o de audibilidad.

I. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Lo anterior es un resumen de los términos básicos del acuerdo. Para conocer los términos y condiciones precisos del acuerdo, puede revisar el Acuerdo de Resolución detallado y otros documentos de aprobación, que se encuentran archivados en la secretaría del Tribunal Superior de Santa Clara, 191 North First Street, San Jose, California 95113, y también se pueden revisar en línea en <https://www.santaclara.courts.ca.gov/>.

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

Abogados del Colectivo:

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

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

Emil Davtyan, Esq.
David Yeremian, Esq.
David Keledjian, Esq.
David Arakelyan
D.LAW, INC.
450 N. Brand Blvd., Suite 840
Glendale, CA 91203
Teléfono: (818) 962-6465

Administrador del Acuerdo:

Baca v. Airport Appliance Settlement Administrator
c/o Xpand Legal Consulting
PO Box 51570
Irvine, CA 92619
classaction@xpandlegal.com
Teléfono/Fax (888) 557-2773

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

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de anulación en el anverso del cheque original. Si su cheque ya está anulado, no tendrá forma de recuperar el dinero.

K. ¿QUÉ OCURRE SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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