

Kane Moon (SBN 249834)
H. Scott Leviant (SBN 200834)
Jaeyoung Lee (SBN 344198)
MOON LAW GROUP, PC
725 S. Figueroa St., 31st Floor
Los Angeles, California 90017
Telephone: (213) 232-3128
Facsimile: (213) 232-3125
E-mail: kmoon@moonlawgroup.com
E-mail: hsleviant@moonlawgroup.com
E-mail: jlee@moonlawgroup.com

Attorneys for Plaintiff MAURA GRIJALVA LOPEZ

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES

MAURA GRIJALVA LOPEZ, individually,
and on behalf of all others similarly situated,

Plaintiff,

v.

DELTA HI-TECH, a California corporation;
and DOES 1 through 10, inclusive,

Defendants.

Case No.: 23STCV18995

[Assigned for all purposes to the Honorable Laura
Seigle]

CLASS ACTION

**DECLARATION OF TAYLOR MITZNER
REGARDING NOTICE AND SETTLEMENT
ADMINISTRATION**

Date: July 8, 2025
Time: 9:00 a.m.
Courtroom: Dept. 17

Action Filed: August 9, 2023
Trial Date: None Set

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8

1. I am a Case Manager at Phoenix Settlement Administrators (“Phoenix”), the Court-appointed Class Action Settlement Administrator for *Maura Grijalva Lopez v Delta Hi-Tech, et al* (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.

3. On March 10, 2025, Phoenix received a data file from Defense Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, and Workweeks for each Class Member (“Class Data”) during the Class Period. The final mailing list contained three hundred thirty-one (331) individuals identified as Participating Class Member.

1 4. On March 13, 2025, Phoenix conducted a National Change of Address (“NCOA”)
2 search in an attempt to update the class data of addresses as accurately as possible. A search of this
3 database provides updated addresses for any individual who has moved in the previous four (4)
4 years and notified the U.S. Postal Service of their change of address.

5 5. On March 24, 2025, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in English
6 and Spanish, to all three hundred thirty-one (331) Class Members on the Class List. A true and
7 correct copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

8 6. As of the date of this declaration, fifty-six (56) Class Notices have been returned to
9 Phoenix. None were returned with a forwarding address. For the fifty-six (56) Class Notices
10 returned from the Post Office without a forwarding address, Phoenix attempted to locate a current
11 mailing address using TransUnion TLOxp, one of the most comprehensive address databases
12 available for skip tracing. Of the fifty-six (56) Class Notices that were skip traced, twenty-six (26)
13 updated addresses were obtained and the Class Notice was promptly re-mailed to those Participating
14 Class Members via first class mail.

15 7. As of the date of this declaration, thirty (30) Class Notices remain undeliverable.

16 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Requests for
17 Exclusion from Participating Class Members. The deadline to request exclusion from the Class
18 Notice was May 23, 2025.

19 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notice of Objection
20 from Participating Class Members. The deadline for objecting to the Class Notice was May 23,
21 2025.

22 10. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Workweek disputes
23 from Participating Class Members. The deadline for submitting a dispute was May 23, 2025.

24 11. There are three hundred thirty-one (331) Class Members who did not submit timely
25 and valid Requests for Exclusion and are therefore deemed Participating Class Members,
26 representing 100% of the Class. Participating Class Members have worked a collective total of forty
27 thousand two hundred seventy-eight (40,278) Workweeks during the Class Period. Each shift is
28 valued at approximately \$10.14.

1 12. The Escalator Clause of the Settlement Agreement indicates if the number of
2 Workweeks exceeds forty-two thousand three hundred fifty (42,350), then Defendant has the option
3 to (a) increase the Gross Settlement Amount proportionally, or (b) end the Class Period on the date
4 that the total Workweeks equals 42,350 Workweeks. Since the total Workweeks is forty thousand
5 two hundred seventy-eight (40,278), the Escalator Clause was not triggered.

6 13. The Net Settlement Amount of \$408,333.33 available to pay Participating Class
7 Members was determined by subtracting the requested Class Counsel Fees Payment (\$256,666.67),
8 and Class Counsel Litigation Expenses Payment (\$15,000.00), requested Class Representative
9 Service Payment to Plaintiff (\$7,500.00), PAGA Penalties (\$75,000.00), and the requested
10 Administration Expenses Payment (\$7,500.00) from the Gross Settlement Amount (\$770,000.00).

11 14. Based upon the calculations stipulated in the Class Notice, the highest Individual
12 Class Payment to be paid is approximately \$2,848.74, the lowest Individual Class Payment to be
13 paid is approximately \$10.14, while the average Individual Class Payment to be paid is
14 approximately \$1,233.64. Participating Class Members will be issued payment of their Individual
15 Class Payment subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with respect
16 to the wages portion of the Individual Class Payment.

17 15. Additionally, \$75,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated toward
18 penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Penalties"), of which 75%, or
19 \$56,250.00 shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and 25%,
20 or \$18,750.00, of which shall be paid to all current and former hourly non-exempt individuals who
21 are or were employed by Defendant during the PAGA Period. The Aggrieved Employees consists
22 of two hundred ninety-five (295) employees who worked a total of nine thousand two hundred
23 ninety-eight (9,298) PAGA Pay Periods during the PAGA Period. The highest Individual PAGA
24 Payment to be paid is approximately \$129.06, and the average Individual PAGA Payment to be paid
25 is approximately \$63.56.

26 16. Pursuant to the Settlement, Defendant has agreed to fund the employer-side taxes
27 due separately and apart from the Settlement Amount.
28

17. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$7,500.00. This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as **Exhibit B**.

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

Executed on June 3, 2025, at Orange, California.

Taylor Mitzner
TAYLOR MITZNER

Exhibit A

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

Maura Grijalva Lopez v. Delta Hi-Tech, Los Angeles County Superior Court Case No. 23STCV18995

*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 defendant Delta Hi-Tech (“Defendant”)¹ for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former employee Maura Grijalva Lopez (“Plaintiff”), and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly non-exempt employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period (August 9, 2019 to December 11, 2024); and, (2) penalties under the California Labor Code Private Attorneys General Act (“PAGA”) for all hourly non-exempt employees who worked for Defendant during the PAGA Period (August 9, 2022 to December 11, 2024) (the “Aggrieved Employees”).

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 «ESA_Before_Paga» (less any withholdings) and your individual share of the Individual PAGA Payment is estimated to be «PAGA_Amount». 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 such a payment under the Settlement because you didn’t work during the covered PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant’s records showing that you worked «Total_Weeks» workweeks during the Class Period, and you worked «PAGA_Pay_Periods» pay periods during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks or pay periods during either of the respective periods, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or do not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

If you worked for Defendant during the Class Period, you have two primary 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. You can object to any aspect of the proposed Settlement only if you are a Participating Class Member.

(2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting a written Request for Exclusion. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Settlement 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.

¹ All key terms herein are further defined in the Parties’ CLASS ACTION AND PAGA SETTLEMENT AGREEMENT

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 May 23, 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 6 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 PAGA Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by May 23, 2025	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement except with respect to the PAGA Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the July 8, 2025, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on July 8, 2025, at 9:00 a.m. 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 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by May 23, 2025	The amount of your Individual Class Payment and Individual 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 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 May 23, 2025 . See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum and straight time wages, wages due upon termination, business expense reimbursements, and failing to provide meal periods, rest breaks, and accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA Claims"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Moon Law Group, PC ("Class Counsel").

Defendant denies all liability arising from the Action and is confident it has strong legal and factual defenses to Plaintiff's claims. Defendant contends that, at all relevant times, Defendant properly compensated all employees and fully complied with all applicable laws. Defendant also denies that the Action is appropriate to maintain as a class or representative action.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired experienced, neutral mediator Lynn Frank, to resolve the Action by negotiating and to end 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, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant has agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members 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.

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

1. Defendant will pay \$770,000.00 as the Gross Settlement Amount (GSA). Defendant has agreed to deposit the GSA into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the GSA to pay the Individual Settlement Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payments, Class Counsel Fees Payment, Class Counsel Litigation Expenses Payment, the Administration Expenses Payment, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the GSA no later than 30 days after the Judgment entered by the Court becomes final (“Effective Date”). The Judgment will be final the day that 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 GSA. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the GSA, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:

- A. Up to \$256,666.67 (One-third of the GSA) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$15,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
- B. Up to \$7,500.00 for the Class Representative Service Payments for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class.
- C. Up to \$7,500.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
- D. \$75,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA and 25% to Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA 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 GSA (the “Net Settlement”) by making Individual Settlement Payments to Participating Class Members based on their Workweeks worked.

4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff 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 it owes on the Wage portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report any Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Settlement Payments on IRS 1099 Forms.

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

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Settlement Payments and Individual PAGA Settlement 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 failing to cash the check.

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Out Request). 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 **May 23, 2025**, that you wish to opt-out by sending the Administrator a Request for Exclusion by the **May 23, 2025**, Response Deadline. The Request for Exclusion should be a signed letter from a Class Member or his or her authorized representative setting forth a Class Member’s name, address and email address or telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. 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 (Non-Participating Class Members) remain eligible for an Individual PAGA Payment if they worked during the PAGA Period and are required to give up their right to assert PAGA Claims against Defendant based on the alleged PAGA violations 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. Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.

8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Phoenix Settlement Administrators (the “Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ Opt-Out Requests. The Administrator will also decide Class Member challenges over Workweeks and/or Pay Periods, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks to administer the Settlement. The Administrator’s contact information is in Section 9 below.

9. **Participating Class Members' Release.** Effective on the date when Defendant fully funds the entire GSA and funds all employer payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Class Payments, 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 another 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, liabilities, demands, obligations, penalties, costs, expenses, attorney's fees, damages, action or causes of action of whatever kind or nature, whether known or unknown, contingent or accrued that were alleged on behalf of Settlement Class Members in the Action, or reasonably could have been alleged based on the facts and legal theories contained in the First Amended Complaint or any subsequent complaint ("Operative Complaint"), including, but not limited to, claims for (a) minimum wage violations, (b) overtime violations, (c) meal break violations, (d) rest break violations, (e) failure to reimburse, (f) failure to timely pay wages at termination, (g) failure to provide accurate itemized wage statements, (h) Business & Professions Code violations, (i) violations of Labor Code Sections, 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 510, 512, 558, 1021.5, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2699, and 2802, and (j) violations of any and all applicable IWC Wage Orders, including IWC Wage Order 7. Excluded from this portion of the release are claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the PAGA Notice. Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

10. **Aggrieved Employees' PAGA Release.** Effective on the date when Defendant fully funds the entire GSA and funds all employer payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Class Payments, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA Claims against the Released Parties, including Defendant, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Aggrieved Employees' Releases for Participating and Non-Participating Class Members are as follows:

Plaintiff and the State of California, and anyone purporting to act on its behalf, will release the Released Parties from all claims for civil penalties under PAGA, based on the facts and Labor Code sections that were alleged or reasonably could have been alleged in Plaintiff's PAGA violation notice and/or any amended PAGA violation notice and Complaint, or Amended Complaint, including but not limited to alleged violations of Labor Code Sections, 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 510, 512, 558, 1021.5, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2699, 2802, and IWC Wage Orders.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. **Individual Class Payments.** The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.

2. **Individual PAGA Payments.** The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing the total amount allocated to pay Individual PAGA Payments the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA 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 **May 23, 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 9 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 Class Members) and Defendant's Counsel. If you submit a challenge that is rejected by the Administrator, you may present the same evidence supporting the Workweek and/or Pay Period challenge to the Court for review.

5. 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., Class Members who don't opt-out) and all Class Members who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Settlement Payment and the Individual PAGA Payment, if applicable.

2. **Non-Participating Class Members Who Are Aggrieved Employees.** The Administrator will send, by U.S. mail, a single individual share of the PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member who is eligible as an Aggrieved Employee).

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

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

Submit a Request for Exclusion to the Administrator. A Request for Exclusion is a letter from you or your authorized representative that reasonably communicates your choice to be excluded from the Class portion of the Settlement and includes your name, address, and email address or telephone number. To be valid, a Request for Exclusion must be sent to the Administrator and timely faxed, emailed, or postmarked by the Response Deadline. The Administrator must be sent your request to be excluded by **May 23, 2025**, or it will be invalid. Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement, and they can do so in writing, in person at Court, or through an attorney. A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Settlement, the motion for final approval and for awards of fees, litigation expenses and service award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. The deadline for sending written objections to the Administrator is **May 23, 2025**. If you choose to submit a written objection, be sure to tell the Administrator in your written objection what you object to, why you object, and any facts that support your objection. If you submit a written objection, make sure you identify the Action (by including the case name and case number) and print your name, address and email address or telephone number and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information. Alternatively, a Participating Class Member can object (or personally hire a lawyer to object at your own cost) by attending the Final Approval Hearing. You (or your attorney) should be ready to tell the Court what you object to, why you object, and any facts that support your objection. See Section 8 of this Notice (below) for specifics regarding the Final Approval Hearing.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on **July 8, 2025, at 9:00 a.m.**, in Department 17 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N Spring St, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the GSA will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comments from objectors, Class Counsel, and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend).

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing if you are planning to attend the hearing or have your own lawyer attend.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to the Administrator's website at lopez-v-delta-htech.phoenixcases.com. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Los Angeles Superior Court website.

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

Class Counsel:

Kane Moon
H. Scott Leviant
hleviant@moonlawgroup.com
Mariam Ghazaryan
mghazaryan@moonlawgroup.com

MOON LAW GROUP, PC

725 South Figueroa Street, 31st Floor
Los Angeles, California 90017
Telephone: (213) 232-3128
Facsimile: (213) 232-3125

Defendant's Counsel:

Robert H. Peeple
rpepple@nixonpeabody.com
Alejandro Castro
acastro@nixonpeabody.com
Gabriel Mendoza
gmendoza@nixonpeabody.com
NIXON PEABODY LLP
300 South Grand Avenue, Suite 4100
Los Angeles, CA 90071
Telephone: (213) 629-6076
Facsimile: (213) 629-6001

Settlement Administrator:

Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208
Orange, CA 92863
Telephone: (800) 523-5773
Facsimile: (949) 209-2503
Email: info@phoenixclassaction.com

10. 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.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

12. WHAT IS A PAGA PENALTY?

The Net Settlement is money paid to settle claims for Participating Class Members. But the PAGA claim is different. PAGA penalties were originally penalties that only the State of California could collect through an enforcement action brought by the State against an employer. In 2004, the State enacted PAGA, a law that allows employees to try to recover those penalties for the State. Under the version of PAGA applicable to this Settlement, the State agrees to share 25% of its penalties with the affected employees (here, the Aggrieved Employees). The PAGA settlement proposed as part of this Settlement is a settlement of the State's PAGA claim.

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

Maura Grijalva López contra Delta Hi-Tech, Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles Caso n° 23STCV18995

*El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. Léalo atentamente.
No es correo basura, ni spam, ni un anuncio, ni una solicitud de un abogado. No le están Demandando.*

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una Demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra el Demandado Delta Hi-Tech (“Demandado”)¹ por supuestas violaciones de salarios y horarios. La Demanda fue presentada por la ex empleada Maura Grijalva López (“Demandante”), y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para una Clase de empleados por hora no exentos (“Miembros de la Clase”) que trabajaron para el Demandado durante el Período de la Clase (9 de agosto de 2019 al 11 de diciembre de 2024); y, (2) sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados (“PAGA”) del Código Laboral de California para todos los empleados por hora no exentos que trabajaron para el Demandado durante el Período PAGA (del 9 de agosto de 2022 al 11 de diciembre de 2024) (los “Empleados Agraviados”).

El Acuerdo Colectivo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales la Clase, y (2) un Acuerdo PAGA que requiere el Demandado financie Pagos PAGA Individuales y pague sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”).

En base a los registros del Demandado, y a las suposiciones actuales de las Partes, se estima que su Pago Individual de la Clase es de «ESA_Before_Paga» (menos cualquier retención) y que su parte individual del Pago PAGA Individual es de «PAGA_Amount». La cantidad real que usted pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún importe para su Pago PAGA Individual, entonces, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a dicho pago en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Periodo PAGA cubierto).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que usted trabajó «Total_Weeks» Semanas Laborales durante el Periodo de la Demanda Colectiva, y trabajó «PAGA_Pay_Periods» periodos de pago durante el Periodo PAGA. Si cree que trabajó más Semanas Laborales o periodos de pago durante cualquiera de los respectivos periodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Véase la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado esta Notificación. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación definitiva. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y comprendido cuidadosamente. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del mismo se pagará a la Demandante y a los abogados de la Demandante (“Abogados de la Clase”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros de la Clase y a los Empleados Agraviados que renuncien a sus derechos a hacer valer determinadas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Periodo de la Demanda Colectiva, tiene dos opciones principales en virtud del Acuerdo:

- (1) **No tiene que 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 hacer valer las reclamaciones salariales del Periodo de la Clase y las reclamaciones de penalización del Periodo PAGA contra el Demandado. Puede objetar cualquier aspecto del Acuerdo Colectivo propuesto sólo si es Miembro Participante de la Clase.
- (2) **Puede Excluirse de Forma Voluntaria del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo presentando una Solicitud de Exclusión por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo, no recibirá un pago individual del Acuerdo. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Periodo de la Demanda Colectiva contra el Demandado y, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para recibir un Pago PAGA Individual. No puede optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

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

¹ Todos los términos clave del presente documento se definen con más detalle en el ACUERDO DE CONCILIACIÓN DE LAS PARTES EN UNA DEMANDA COLECTIVA Y PAGA

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro Participante de la Clase, elegible para un Pago Individual de la Clase y un Pago PAGA Individual (si lo hubiera). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Exoneradas).
Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo pero no en el Acuerdo PAGA La fecha límite para la exclusión voluntaria es el 23 de mayo de 2025	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo Colectivo propuesto, puede excluirse del mismo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante de la Clase y ya no podrá optar a un Pago Individual de la Clase. Los Miembros No Participantes de la Clase no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo Colectivo propuesto. Véase la Sección 6 de este Aviso. Usted no puede optar por excluirse de la porción PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar Pagos PAGA Individuales a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de perseguir Reclamaciones PAGA Liberadas (definidas a continuación).
Los Miembros Participantes de la Clase pueden objetar al Acuerdo Colectivo pero no al Acuerdo PAGA Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 23 de mayo de 2025	Todos los Miembros Participantes de la Clase que no opten por no participar (“Miembros Participantes de la Clase”) pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto, excepto con respecto al Acuerdo PAGA. La decisión del Tribunal sobre la aprobación definitiva del Acuerdo incluirá la determinación de la cantidad que se pagará a los Abogados de la Clase y a la Demandante que ejercieron la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Clase o a la Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados de la Clase y a la Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros Participantes de la Clase. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por el Abogado de la Clase o la Demandante si considera que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Definitiva del 8 de julio de 2025	La Audiencia de Aprobación Definitiva del Tribunal está programada para el 8 de julio de 2025 a las 9:00 a.m. Usted 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 Participantes de la Clase pueden oponerse verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Definitiva. Véase la Sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas Laborales/Períodos de Pago Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 23 de mayo de 2025	El monto de su Pago Individual de la Clase y de su Pago PAGA Individual (si lo hubiere) depende de cuántas Semanas Laborales trabajó al menos un día durante el Período de la Clase, y de cuántos Períodos de Pago PAGA trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período de la Clase y el número de Períodos de Pago PAGA que usted trabajó según los registros del Demandado se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de Acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del 23 de mayo de 2025 . Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA DEMANDA?

La Demandante es un antigua empleada del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios por horas extraordinarias, los salarios mínimos y por tiempo regular, los salarios adeudados en caso de despido, los reembolsos de gastos de negocios, y al no proporcionar períodos de comida, descansos y declaraciones salariales detalladas precisas. Basándose en las mismas reclamaciones, la Demandante también ha hecho valer una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (Código Laboral §§ 2698, y siguientes) (“Reclamaciones PAGA”). La Demandante está representada en la Demanda por los abogados Moon Law Group, PC (“Abogados de la Clase”).

El Demandado niega toda responsabilidad derivada de la Demanda y confía en que cuenta con sólidas defensas legales y fácticas frente a las reclamaciones de la Demandante. El Demandado sostiene que, en todos los momentos relevantes, el Demandado compensó adecuadamente a todos los empleados y cumplió plenamente con todas las leyes aplicables. El Demandado también niega que la Demanda sea apropiada para mantenerla como una Demanda Colectiva o Representativa.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA SE HA RESUELTO?

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o la Demandante tienen razón en cuanto al fondo. Mientras tanto, la Demandante y el Demandado contrataron a la experimentada y neutral mediadora Lynn Frank, para resolver la Demanda mediante la negociación y poner fin al caso mediante un Acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Mediante la firma de un extenso Acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y acordando solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, la Demandante 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 el Acuerdo propuesto es un compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción ni concede el mérito de ninguna reclamación.

La Demandante y los Abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen negocio para usted porque consideran que (1) el Demandado ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuado; y (2) el Acuerdo es lo mejor para los Miembros de la Clase y los Empleados perjudicados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Definitiva.

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

1. El Demandado pagará \$770,000.00 como cantidad bruta del Acuerdo (GSA). El Demandado ha acordado depositar el GSA en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el GSA para pagar los Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo, los Pagos PAGA Individuales, los Pagos por Servicios del Representante de la Clase, el Pago por Honorarios de los Abogados de la Clase, el Pago por Gastos de Litigio de los Abogados de la Clase, el Pago por Gastos de Administración y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Definitiva, el Demandado financiará la GSA a más tardar 30 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva (“Fecha de Entrada en Vigor”). La Sentencia será definitiva el día en que el Tribunal dicte Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes de la Clase se oponen al Acuerdo propuesto o se apela la Sentencia.

2. Deducciones del GSA aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, la Demandante y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del GSA, cuyos importes serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Definitiva:

- A. Hasta \$256,666.67 (Un tercio de la GSA) a los Abogados de la Clase por concepto de honorarios de abogados y hasta \$15,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de la Demanda Colectiva han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin recibir pago alguno
- B. Hasta \$7,500.00 para los Pagos por Servicios del Representante de la Clase por presentar la Demanda, trabajar con el Abogado de la Clase y representar a la Clase.
- C. Hasta \$7,500.00 al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
- D. \$75,000.00 para Penalizaciones PAGA, asignados en un 75% a la LWDA y en un 25% a Pagos PAGA Individuales a los Empleados Agravados basados en sus Períodos de Pago PAGA.

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

3. Acuerdo Neto 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 GSA (el “Acuerdo Neto”) realizando Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros Participantes de la Clase en función de sus Semanas Laborales trabajadas.

4. Impuestos adeudados por los Pagos a los Miembros de la Clase. La Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual de la Clase a salarios sujetos a impuestos (“Porción Salarial”) y del 80% a intereses y multas (“Porción No Salarial”). La Porción 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 que adeude sobre la Porción Salarial. Los Pagos PAGA Individuales se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador informará sobre los Pagos PAGA Individuales y las Porciones No Salariales de los Pagos del Acuerdo Colectivo Individuales en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque la Demandante y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está asesorando sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna duda sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesidad de cobrar con prontitud los cheques de pago. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales del Acuerdo Colectivo y Pagos Individuales del Acuerdo PAGA mostrará la fecha en la que vence el cheque (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, su cheque se anulará automáticamente y el dinero se enviará al Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador de California a nombre del Miembro de la Clase que no haya cobrado el cheque.

6. Solicitudes de exclusión del Acuerdo Colectivo (Solicitud de exclusión voluntaria). Usted será tratado como Miembro Participante de la Clase, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el **23 de mayo de 2025**, que desea excluirse enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión antes de la Fecha Límite de Respuesta **del 23 de mayo de 2025**. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta firmada por un Miembro de la Clase o su representante autorizado en la que se indique el nombre, la dirección y la dirección de correo electrónico o el número de teléfono del Miembro de la Clase, y una declaración simple en la que elija ser excluido del Acuerdo. 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 a presentar personalmente Demandas por salarios y horas contra el Demandado.

No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Clase que se excluyan de la Clase (Miembros No Participantes de la Clase) siguen siendo elegibles para un Pago PAGA Individual si trabajaron durante el Período PAGA y deben renunciar a su derecho de hacer valer Reclamaciones PAGA contra el Demandado en base a las supuestas violaciones de PAGA en la Demanda.

7. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal deniega la aprobación definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Definitiva del Acuerdo o se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. La Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo será nulo: El Demandado no pagará dinero alguno 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 que envíe esta Notificación, calcule y realice los pagos y procese las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también decidirá las impugnaciones de los Miembros de la Clase sobre Semanas Laborales y/o Períodos de pago, enviará y reenviará los cheques del Acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 a continuación.

9. Liberación de los Miembros Participantes de la Clase. A partir de la fecha en que el Demandado financie completamente la totalidad de la GSA y financie todos los impuestos sobre la nómina del empleador adeudados sobre la Porción Salarial de los Pagos Individuales de la Clase, los Miembros Participantes de la Clase quedarán legalmente impedidos de hacer valer cualquiera de las Demandas liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá Demandar, continuar Demandando ni ser parte de otra Demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período Colectivo y sanciones PAGA basadas en los hechos del Período PAGA, según se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

Los Miembros Participantes de la Clase quedarán vinculados por el siguiente comunicado:

Todos los Miembros Participantes de la Clase, en nombre propio y de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, liberan a las Partes Exoneradas de todos y cada uno de los reclamos, responsabilidades, Demandas, obligaciones, sanciones, costos, gastos, honorarios de abogados, daños y perjuicios, acciones o causas de acción de cualquier tipo o naturaleza, ya sean conocidos o desconocidos, contingentes o acumulados que se hayan alegado en nombre de los Miembros Participantes de la Clase en la Demanda, o que razonablemente podrían haberse alegado basándose en los hechos y en las teorías jurídicas contenidas en la Primera Demanda enmendada o en cualquier Demanda posterior (“Demanda operativa”), incluidas, entre otras, las reclamaciones por (a) infracciones del salario mínimo, (b) infracciones de las horas extraordinarias, (c) infracciones de las pausas para comer, (d) infracciones de las pausas de descanso, (e) falta de reembolso, (f) falta de pago puntual de los salarios al finalizar el contrato, (g) falta de presentación de declaraciones salariales detalladas y precisas, (h) infracciones del Código de Comercio y Profesiones, (i) violaciones de las Secciones, 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 510, 512, 558, 1021.5, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2699, y 2802 del Código Laboral y (j) violaciones de todas y cada una de las Órdenes salariales aplicables de la IWC, incluida la Orden salarial 7 de la IWC. Quedan excluidas de esta parte de la exoneración las reclamaciones por sanciones PAGA que fueron alegadas, o que razonablemente podrían haber sido alegadas, sobre la base de los hechos del Período PAGA indicados en la Notificación PAGA. Los Miembros Participantes de la Clase no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Equidad en el Empleo y la Vivienda, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, indemnización laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de la Clase.

10. Liberación de los Empleados Agraviados de PAGA. A partir de la fecha en que el Demandado financie la totalidad de la GSA y financie todos los impuestos sobre la nómina del empleador adeudados sobre la Porción Salarial de los Pagos Individuales de la Clase, todos los Empleados Agraviados quedarán excluidos de hacer valer Reclamaciones PAGA contra las Partes Exoneradas, incluido el Demandado, ya sea que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que sean Miembros Participantes de la Clase y los que opten por excluirse del Acuerdo Colectivo, no podrán Demandar, continuar Demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas basada en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

Los descargos de los Empleados Agraviados para los Miembros Participantes y No Participantes de la Clase son los siguientes:

La Demandante y el Estado de California, y cualquier persona que pretenda actuar en su nombre, liberarán a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones por sanciones civiles en virtud de PAGA, basadas en los hechos y las secciones del Código Laboral que se alegaron o razonablemente podrían haberse alegado en la notificación de violación de PAGA de la Demandante y/o cualquier notificación de violación de PAGA y Demanda enmendada, o Demanda enmendada, incluyendo pero sin limitarse a las presuntas violaciones de las Secciones 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 510, 512, 558, 1021.5, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2699, 2802 del Código Laboral y Órdenes salariales de la IWC.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales de la Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de la Clase (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo por el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Clase, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro Participante de la Clase individual.

2. Pagos PAGA Individuales. El Administrador calculará los Pagos PAGA Individuales (a) dividiendo la cantidad total asignada para pagar los Pagos PAGA Individuales 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 usted trabajó durante el Período de la Clase y el número de Períodos de Pago PAGA que usted trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de esta Notificación. Tiene hasta el **23 de mayo de 2025** para impugnar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le acreditaron. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Es necesario que apoye su impugnación enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago del Demandado basado en los registros del Demandado como exacto a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago basándose en su presentación y en las aportaciones del Abogado de la Clase (que abogará en nombre de los Miembros de la Clase) y del Abogado del Demandado. Si usted presenta una impugnación que es rechazada por el Administrador, podrá presentar las mismas pruebas que apoyan la impugnación de la Semana Laboral y/o del Período de Pago ante el Tribunal para su revisión.

5. ¿CÓMO COBRARÉ?

1. Miembros Participantes de la Clase. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un cheque único a cada Miembro Participante de la Clase (es decir, a los Miembros Participantes de la Clase que no opten por la exclusión) y a todos los Miembros Participantes de la Clase que también reúnan los requisitos para ser considerados Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual del Acuerdo Colectivo y el Pago PAGA Individual, si procede.

2. Miembros No Participantes de la Clase que sean Empleados Agraviados. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., una única parte individual del cheque de Pago PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, a cada Miembro No Participante de la Clase que reúna los requisitos como Empleado Agraviado).

Su cheque se enviará a la misma dirección que este aviso. Si cambia de dirección, asegúrese de notificarlo al Administrador lo antes posible. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Presente una Solicitud de Exclusión al Administrador. Una Solicitud de Exclusión es una carta suya o de su representante autorizado que comunica razonablemente su elección de ser excluido de la parte del Acuerdo correspondiente a la Clase e incluye su nombre, dirección y dirección de correo electrónico o número de teléfono. Para ser válida, la Solicitud de Exclusión debe enviarse al Administrador y llegar a tiempo por fax, correo electrónico o matasellos antes de la Fecha Límite de Respuesta. Deberá enviar al Administrador su solicitud de exclusión antes del **23 de mayo de 2025** o no será válida. La sección 9 de la Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO Oponerme al Acuerdo?

Sólo los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a objetar al Acuerdo, y pueden hacerlo por escrito, en persona ante el Tribunal o a través de un abogado. Un Miembro Participante de la Clase que no esté de Acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la moción para la aprobación final y para la adjudicación de honorarios, gastos de litigio y adjudicación de servicios puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas por el Abogado de la Clase o la Demandante son demasiado altas o bajas. La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el **23 de mayo de 2025**. Si decide presentar una objeción por escrito, asegúrese de indicar al Administrador en su objeción por escrito a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Si presenta una objeción por escrito, asegúrese de identificar la Demanda (incluyendo el nombre del caso y el número de caso) y escriba en letra de imprenta su nombre, dirección y dirección de correo electrónico o número de teléfono y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador. Alternativamente, un Miembro Participante de la Clase puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que objete a su costa) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Definitiva. Usted (o su abogado) debe estar preparado para comunicar al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (más abajo) para obtener información específica sobre la Audiencia de Aprobación Definitiva.

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

Usted puede, pero no está obligado, a asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva el **8 de julio de 2025, a las 9:00 a.m.**, en el Departamento 17 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N Spring St, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Definitiva del Acuerdo y qué cantidad del GSA se pagará a los abogados de la Clase, a la Demandante y al administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados de la Clase y a los Abogados de la Defensa a hacer comentarios antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista)

Es posible que el Tribunal reprogramme la Audiencia de Aprobación Definitiva. Debe ponerse en contacto con el Abogado de la Clase para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva si tiene previsto asistir a la misma o contar con la presencia de su propio abogado.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y el Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web del Administrador en lopez-v-delta-hi-tech.phoenixcases.com. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico al Abogado de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior de Los Ángeles.

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

Abogados de la Clase:

Kane Moon

H. Scott Leviant

hleviant@moonlawgroup.com

Mariam Ghazaryan

mghazaryan@moonlawgroup.com

MOON LAW GROUP, PC

725 South Figueroa Street, 31st Floor

Los Angeles, California 90017

Teléfono: (213) 232-3128

Fax: (213) 232-3125

Abogado del Demandado:

Robert H. Peeple

rpepple@nixonpeabody.com

Alejandro Castro

acastro@nixonpeabody.com

Gabriel Mendoza

gmendoza@nixonpeabody.com

NIXON PEABODY LLP

300 South Grand Avenue, Suite 4100

Los Ángeles, CA 90071

Teléfono: (213) 629-6076

Fax: (213) 629-6001

Administrador del Acuerdo:

Phoenix Settlement Administrators

P.O. Box 7208

Orange, CA 92863

Teléfono: (800) 523-5773

Fax: (949) 209-2503

Correo electrónico: info@phoenixclassaction.com

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

Si pierde o extravía su cheque de Acuerdo antes de cobrarlo, el administrador se lo sustituirá siempre que solicite la sustitución antes de la fecha de caducidad que figura en el anverso del cheque original.

11. ¿QUÉ OCURRE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

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

12. ¿QUÉ ES UNA SANCIÓN PAGA?

El Acuerdo Colectivo Neto es el dinero pagado para liquidar las reclamaciones de los Miembros Participantes de la Clase. Pero la reclamación PAGA es diferente. Las sanciones PAGA eran originalmente sanciones que sólo el Estado de California podía cobrar a través de una acción de ejecución interpuesta por el Estado contra un empleador. En 2004, el Estado promulgó PAGA, una ley que permite a los empleados intentar recuperar esas sanciones para el Estado. En virtud de la versión de PAGA aplicable a este Acuerdo, el Estado acepta compartir el 25% de sus sanciones con los empleados afectados (en este caso, los Empleados Agraviados). El Acuerdo PAGA propuesto como parte de este Acuerdo es una liquidación de la Demanda PAGA del Estado.

Exhibit B



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	331
Opt Out Rate	0%
Opt Outs Received	0
Total Class Claimants	331
Subtotal Admin Only	\$7,974.92

Flat Fee Total **\$7,500.00**

June 3, 2025

Case: Lopez v. Delta Hi-Tech INVOICE

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

Administrative Tasks:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Manager	\$100.00	2	\$200.00
Programming Database & Setup	\$100.00	2	\$200.00
Toll Free Setup*	\$100.00	1	\$100.00
Call Center & Long Distance	\$2.00	29	\$58.00
NCOA (USPS)	\$50.00	1	\$50.00
Total			\$608.00

* Up to 120 days after disbursement

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

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$100.00	2	\$200.00
Language Translation	\$900.00	1	\$1,000.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.10	331	\$33.10
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.25	331	\$413.75
Estimated Postage (up to 2 oz.)*	\$0.84	331	\$278.04
Static Website	\$200.00	1	\$200.00
Total			\$2,124.89

* 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	2		\$110.00
Skip Tracing Undeliverables	\$1.00	35		\$35.00
Remail Notice Packets	\$1.00	32		\$32.00
Estimated Postage	\$0.87	32		\$27.84
Programming Undeliverables	\$50.00	2		\$100.00
Total				\$304.84

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes				
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item	Estimate
Programming Database	\$150.00	1		\$150.00
Non Opt-Out Processing	\$200.00	1		\$200.00
Case Associate	\$55.00	4		\$220.00
Deficiency & Dispute Letters	\$10.00	3		\$30.00
Case Manager	\$85.00	2		\$170.00
Total				\$770.00

Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks				
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item	Estimate
Programming Calculations	\$135.00	1		\$135.00
Disbursement Review	\$135.00	1		\$135.00
Programming Manager	\$95.00	2		\$190.00
QSF Bank Account & EIN	\$135.00	1		\$135.00
Check Run Setup & Printing	\$135.00	3		\$405.00
Mail Class Checks *	\$0.85	331		\$281.35
Estimated Postage	\$0.64	331		\$211.84
Total				\$1,493.19

* Checks are printed on 8.5 x 11 in. sheets with W2/1099 Tax Filing & Instructions for downloading tax forms from PHX secure portal



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	\$115.00	1	\$115.00
Remail Checks (Postage Included)	\$2.00	47	\$94.00
Case Associate	\$55.00	3	\$165.00
Reconcile Uncashed Checks	\$85.00	3	\$255.00
Conclusion Reports	\$115.00	2	\$230.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	2	\$170.00
Final Reporting & Declarations	\$115.00	3	\$345.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (1 State Tax Reporting & Escheating to the State of CA Included)	\$1,300.00	1	\$1,300.00
Total			\$2,674.00

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

Total: \$7,974.92