

BOKHOUR LAW GROUP, P.C.
Mehrdad Bokhour, CA Bar No. 285256
mehrdad@bokhourlaw.com
1901 Avenue of the Stars, Suite 520
Los Angeles, California 90067
Tel: (310) 975-1493; Fax: (310) 675-0861

FALAKASSA LAW, P.C.
Joshua S. Falakassa, CA Bar No. 295045
josh@falakassalaw.com
1901 Avenue of the Stars, Suite 520
Los Angeles, California 90067
Tel: (818) 456-6168; Fax: (888) 505-0868

Attorneys for Plaintiff and the Putative Class

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

FOR THE COUNTY OF SANTA CLARA

DANIEL GONZALEZ, on behalf of himself and
all others similarly situated,

Plaintiff,

v.

VORTEX INDUSTRIES, LLC, a California
Limited Liability Company; and DOES 1-50,
inclusive.

Defendant.

CASE NO.: CV2025-1035

**DECLARATION OF TAYLOR
MITZNER ON BEHALF OF PHOENIX
SETTLEMENT ADMINISTRATORS
REGARDING NOTICE AND
SETTLEMENT ADMINISTRATION**

HEARING INFORMATION

Date: October 15, 2026
Time: 1:30 p.m.
Dept.: 22

- 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 *Daniel Gonzalez vs. Vortex Industries, LLC* (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 May 4, 2026, Phoenix received from Defense Counsel a data file containing the names, last known mailing addresses, and other information necessary to administer the Settlement, including the number of Workweeks attributed to each Class Member during the period from August 1, 2021, through November 18, 2025 (“Class Period”), and the number of pay periods attributed to each Aggrieved Employee during the period from February 23, 2023, through November 18, 2025 (“PAGA Period”). The Class List identified 774 Class Members.

4. On May 11, 2026, Phoenix processed the mailing addresses contained in the Class List through the National Change of Address database maintained by the United States Postal Service. This database contains updated addresses for individuals who have moved within the

preceding 4 years and submitted a change of address to the United States Postal Service.

5. On May 21, 2026, Phoenix mailed the Notice via U.S. First Class mail, in English and Spanish, to all seven hundred seventy-four (774) Class Members on the Class List. A true and correct copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

6. As of the date of this declaration, no Notices have been returned to Phoenix as undeliverable.

7. As of the date of this declaration, Phoenix has received no Requests for Exclusion. The deadline to request exclusion from the Class Settlement was July 6, 2026.

8. As of the date of this declaration, Phoenix has received no Objections. The deadline to object to the Class Settlement was July 6, 2026.

9. As of the date of this declaration, Phoenix has received no Requests for Exclusion. The deadline to request exclusion from the Class Settlement was July 6, 2026.

10. All 774 Class Members are Settlement Class Members because no Class Member submitted a timely and valid Request for Exclusion. The Settlement Class Members were credited with a collective total of 77,326 Workweeks during the Class Period. Based on the Net Settlement Amount, each Workweek is valued at approximately \$7.62.

11. Under the Escalator Clause in the Settlement Agreement, Defendant has the option to increase the Gross Settlement Amount proportionately or shorten the Class Period if the number of Workweeks exceeds 78,792. The 77,326 Workweeks attributed to the Settlement Class Members do not exceed 78,792. Accordingly, the Escalator Clause was not triggered.

12. The Net Settlement Amount available for distribution to Settlement Class Members is \$588,867.38. This amount was calculated by deducting from the \$1,100,000.00 Gross Settlement Amount the requested Class Counsel attorneys' fees of \$366,666.67, requested Class Counsel litigation costs of \$30,965.95, requested Enhancement Payment to Plaintiff Gonzalez of \$5,000.00, PAGA Amount of \$100,000.00, and requested Settlement Administration Costs of \$8,500.00.

13. Based on the allocation formula set forth in the Settlement, the highest estimated Individual Settlement Share is \$1,713.46, the lowest estimated Individual Settlement Share is \$7.62, and the average estimated Individual Settlement Share is \$760.81. After the Effective Date and

1 receipt of the settlement funding, Phoenix will issue each Settlement Class Member an Individual
2 Settlement Payment, subject to applicable taxes and withholdings on the portion allocated to wages.

3 14. The Settlement allocates \$100,000.00 of the Gross Settlement Amount to penalties
4 under the Private Attorneys General Act ("PAGA Amount"). Of that amount, \$75,000.00 will be
5 paid to the Labor and Workforce Development Agency, and \$25,000.00 will be distributed to the
6 Aggrieved Employees. The Class List identifies 616 Aggrieved Employees who were credited with
7 a collective total of 44,788 pay periods during the PAGA Period. Based on the allocation formula
8 set forth in the Settlement, the highest estimated Individual PAGA Payment is \$79.82, the lowest
9 estimated Individual PAGA Payment is \$0.56, and the average estimated Individual PAGA
10 Payment is \$40.58.

11 15. Pursuant to the Settlement, Defendant is responsible for funding the employer
12 portion of applicable payroll taxes separately from and in addition to the Gross Settlement Amount.

13 16. Phoenix's total Settlement Administration Costs are \$8,500.00. This amount
14 includes all costs incurred through the date of this declaration and Phoenix's estimated costs to
15 complete the settlement administration and distribution process. A true and correct copy of
16 Phoenix's invoice is attached as **Exhibit B**.

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

19 Executed this 15th day of September 2026, at Orange, California.

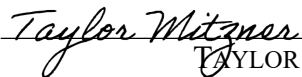
20
21  _____
22 TAYLOR MITZNER
23
24
25
26
27
28

Exhibit A

NOTICE OF SETTLEMENT OF CLASS ACTION

Daniel Gonzalez v. Vortex Industries, LLC
Superior Court of the State of California, County of Santa Clara
Case No. 24CV431369
LWDA Case No. LWDA-CM- 1012505-24

To: All current and former non-exempt employees employed by Vortex Industries, LLC in California at any time between August 1, 2021, through November 18, 2025 (the “Class”) and all current and former non-exempt employees employed by Vortex Industries, LLC in California at any time between February 23, 2023, through November 18, 2025 (the “Aggrieved Employees”).

THIS NOTICE is about a proposed settlement of a class and representative action lawsuit, and an announcement of a court hearing that you may choose to attend. Your rights may be affected by the legal proceedings in this action. The Court will conduct a hearing on October 15, 2026, at 1:30 p.m., to address whether the proposed settlement should be approved (“Final Approval Hearing”). You may be entitled to receive payment under the terms of this class and representative action settlement contained in the Settlement Agreement, which documents the terms of the settlement that the Court has preliminarily approved (the “Settlement”).

«First_Name» «Last_Name»
«Address_1»
«City», «State» «ZIP_Code»

You have been identified as a Class Member and/or Aggrieved Employee in the above lawsuit. Under the terms of the proposed settlement, you are estimated to receive approximately «Est_Set_Amt» as your share of the Net Settlement Amount should the Court approve the Settlement. Please note that this is only an estimate. Your actual share of the Net Settlement Amount may be more or less than this estimate. Your estimate is based on the number of weeks you performed any work for the Company in California (referred to as “Workweeks”) between **August 1, 2021, and November 18, 2025** (the “Class Period”).

Additionally, the lawsuit seeks civil penalties under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”) for all current and former non-exempt employees who were employed by Vortex Industries, LLC in California at any time between **February 23, 2023, and November 18, 2025** (the “PAGA Period”). These individuals are referred to as “Aggrieved Employees.” Aggrieved Employees do not have the right to opt out of the PAGA portion of the Settlement.

Your options and eligibility requirements for receiving payments are described below.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT (SEE SECTION VIII FOR MORE DETAILS)	
DO NOTHING	Receive a settlement payment and give up your right to sue on the Released Claims described in Section III. This settlement does <u>not</u> require a claims process to receive a payment. Therefore, there is <u>no</u> claim form for you to complete should you wish to receive payment. You are automatically included and eligible to receive a payment once the Court approves the settlement.
EXCLUDE YOURSELF	You may “opt-out” of any connection with this case including any right to a settlement payment. If you choose to opt-out, you must submit a Request for Exclusion by July 6, 2026 (see Section VI). All persons who validly and timely opt-out of the Settlement will <u>not</u> receive any settlement payment and will preserve Released Claims described in Section IV subject to applicable statutes of limitations, except that Settlement Class Members who worked during the PAGA Period are nevertheless bound by the release of the PAGA claims.
OBJECT	Write to the Court and Settlement Administrator about why you do not like the Settlement by completing and submitting an Objection by July 6, 2026 (see Section VI) or make an objection at the Final Approval Hearing.
GO TO A HEARING	Ask to speak in Court about the terms of the Settlement. The next scheduled hearing is the Final Approval Hearing on October 15, 2026, at 1:30 p.m.

I. Why should I read this Notice?

The Court has granted preliminary approval of a proposed class and PAGA settlement (the “Settlement”) in *Daniel Gonzalez v. Vortex Industries, LLC*, Santa Clara County Superior Court Case No. 24CV431369 (the “Lawsuit”). Because your rights may be affected by the Settlement, it is important that you read this notice carefully.

The Company’s records show that you were employed in California as a non-exempt employee (meaning you were paid hourly or otherwise eligible for overtime pay) at some point between August 1, 2021, and November 18, 2025 (“Class Period”). The Court ordered

this Notice be sent to you because you may be entitled to money under the Settlement and because the Settlement affects your legal rights.

NO ACTION IS NECESSARY TO RECEIVE MONEY UNDER THE SETTLEMENT: If you were employed by the Company as a non-exempt employee in California during the Class Period, you are automatically included in the Settlement and do not need to take any further action to receive a payment.

The purpose of this Notice is to provide you with a brief description of the Lawsuit, to inform you of the terms of the proposed Settlement, and to discuss your rights and options in connection with the Lawsuit and the Settlement.

II. What is this lawsuit about?

On or about February 22, 2024, Plaintiff Daniel Gonzalez filed a Class Action Complaint in the Court against Defendant, including causes of action asserting: (1) failure to pay minimum wages; (2) failure to pay overtime wages and sick pay; (3) meal period violations; (4) rest period violations; (5) wage statement violations; (6) waiting time penalties; (7) failure to reimburse business expenses; and (8) unfair competition. On April 29, 2024, Plaintiff filed a First Amended Complaint alleging the same claims and adding a cause of action for PAGA penalties based on the foregoing Labor Code violations. Subsequently, on or about August 21, 2024, Plaintiff filed a Second Amended Complaint dismissing his class claims, without prejudice, and alleging a single cause of action for PAGA penalties based on the foregoing Labor Code violations.

On or about May 5, 2025, Plaintiff filed a separate class action lawsuit against the Company entitled *Daniel Gonzalez v. Vortex Industries, LLC*, Case No. 25CV465140, currently pending in the Superior Court of the State of California, County of Santa Clara (the “B&P Action”). The B&P Action includes allegations of: (1) unlawful inclusion, enforcement, and/or attempted enforcement of non-compete, non-solicitation, and other restrictive covenants in violation of California Business and Professions Code §§ 16600, 16600.1, and 16600.5; and (2) unlawful and unfair business practices in violation of California’s Unfair Competition Law (Bus. & Prof. Code § 17200, *et seq.*). The allegations in the B&P Action have been incorporated into the Lawsuit by the filing of a Third Amended Complaint.

Plaintiff’s Third Amended Complaint (the “Operative Complaint”) alleges causes of action for: (1) failure to pay minimum wages; (2) failure to pay overtime wages and sick pay; (3) meal period violations; (4) rest period violations; (5) wage statement violations; (6) waiting time penalties; (7) failure to reimburse business expenses; (8) unlawful inclusion, enforcement, and/or attempted enforcement of non-compete, non-solicitation, and other restrictive covenants; (9) unfair competition; and (10) PAGA penalties.

The Company denies these allegations and contends that it has done nothing wrong. The Company denies that it owes any wages, expenses, restitution, penalties, or other damages and contends, among other things, that it complied at all times with the California Labor Code, the California Business and Professions Code, all Industrial Welfare Commission Wage Orders, and all applicable law. Accordingly, this Settlement constitutes a compromise of disputed claims and should not be construed as an admission of liability on the part of the Company, which expressly denies any and all liability. By agreeing to the Settlement, the Company in no way admits any violation of law and expressly denies any liability to Plaintiff or others.

The Court has not ruled on the merits of Plaintiff’s claims. And, by approving the Settlement and issuing this Notice, the Court is not suggesting which side would win or lose this case if it went to trial. Rather, the Court has determined only that there is sufficient evidence to determine, on a preliminary basis, that the proposed Settlement is fair, adequate, and reasonable. The final determination of this question will be made at the Final Approval Hearing. The Company reserves the right, if for any reason the Settlement fails, to contest any factual or legal allegations, including to contest whether the Lawsuit should proceed as a class and/or representative action. However, to avoid additional expense, inconvenience, and risks of continued litigation, the Company and Plaintiff have concluded that it is in their respective best interests and the interests of the Settlement Class to settle the Lawsuit on the terms summarized in this Notice. After extensive discovery and providing information to Class Counsel, the Settlement was reached following an arm’s length mediation.

The Class Representatives and Class Counsel support this Settlement. Among the reasons for their support are the defenses to liability potentially available to the Company, the risk of denial of class certification, the inherent risk of trial on the merits, and the delays and uncertainties associated with litigation.

If you are still employed by the Company, this Settlement will not affect your employment. California law strictly prohibits unlawful retaliation. Further, the Company will not take any adverse action against or otherwise target, retaliate, or discriminate against any Class Member because of the Class Member’s participation or decision not to participate in this Settlement. If a Class Member does not participate, his/her share will be paid to those who do participate.

III. Who are the attorneys representing Plaintiff and the Class Members?

Mehrdad Bokhour
Bokhour Law Group, P.C.
mehrdad@bokhourlaw.com
 1901 Avenue of the Stars, Suite 520
 Los Angeles, California 90067
 Tel: (310) 975-1493; Fax: (310) 675-0861

Joshua S. Falakassa
Falakassa Law, P.C.
josh@falakassalaw.com
 1901 Avenue of the Stars, Suite 520
 Los Angeles, California 90067
 Tel: (818) 456-6168; Fax: (888) 505-0868

IV. What are the terms of the Settlement?

On April 2, 2026, the Court certified a class, for settlement purposes only, of all non-exempt employees employed by the Company in California between August 1, 2021, and November 18, 2025 (the “Settlement Class”). Individuals who do not opt out of the Settlement Class, pursuant to the procedures set forth in this Notice (“Class Members”) will be mailed Settlement checks and, in exchange, be bound by the Settlement and release of Released Claims.

Without admitting any wrongdoing, the Company has agreed to pay One Million One Hundred Thousand Dollars and Zero Cents (\$1,100,000.00) (the “Gross Settlement Amount”) to fully resolve all claims in the Lawsuit, which includes payments for Individual Settlement Payments to Participating Class Members, attorneys’ fees and costs, payments to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”) and Aggrieved Employees, Settlement Administration Costs, and the Class Representative Service Payment.

The Parties agreed to the following payments from the Settlement Amount:

Settlement Administration Costs. The Court has approved Phoenix Class Action Administration Solutions (“Phoenix”) to act as the “Settlement Administrator,” who is sending this Notice to you and will perform many other duties relating to the Settlement. Under the Settlement, a maximum of \$8,500.00 will be paid from the Gross Settlement Amount to pay the Settlement Administration Costs, subject to Court approval.

Penalties to the LWDA. The Parties agree that \$100,000.00 is allocated to PAGA Penalties and will be paid from the Gross Settlement Amount, subject to Court approval. Of this amount, \$75,000.00 (75%) shall be paid to the LWDA in satisfaction of Plaintiff’s claims for civil penalties under the PAGA, and \$25,000.00 (25%) will be included in the Individual Settlement Amounts payable to the Aggrieved Employees.

The PAGA Period means February 23, 2023, through November 18, 2025.

Aggrieved Employees are eligible to receive payment under the PAGA Settlement of their pro rata share of the PAGA Amount, based on the number of Pay Periods during which each Aggrieved Employee worked during the PAGA Period relative to the total number of Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period.

Service Payment to Settlement Class Representatives. Class Counsel will request that the Court approve a service award of up to \$5,000.00 for the Class Representative. Any service award is subject to Court approval. Should the Court approve a lesser amount for the Incentive Award, the difference shall be added to the Net Settlement Amount to be distributed to the Participating Class Members.

Attorneys’ Fees and Expenses. Class Counsel, which includes two law firms (Falakassa Law, P.C. and Bokhour Law Group, P.C.), has been prosecuting the Lawsuit on behalf of the Class Members on a contingency-fee basis (that is, without being paid any money to date), having paid all litigation costs and expenses. The Court will determine the actual amount of attorneys’ fees awarded to Class Counsel, which will be paid from the Settlement Amount. Class Members are not personally responsible for any of Class Counsel’s attorneys’ fees or expenses. Class Counsel will ask for fees of one-third (\$33.33%) of the Gross Settlement Amount as reasonable compensation for the work Class Counsel performed and will continue to perform in this Lawsuit through finalization of the Settlement. Class Counsel also will ask for reimbursement of up to \$40,000.00 for the reasonable costs Class Counsel incurred in connection with the Lawsuit. Attorneys’ fees will be requested and are subject to Court approval; they are not guaranteed. Should the Court approve a lesser amount than is sought by Class Counsel, the difference shall be added to the Net Settlement Amount to be distributed to the Participating Class Members.

Calculation of Individual Settlement Payments to Class Members.

After deducting Court approved attorneys’ fees and litigation costs, the service award to the Class Representative, Settlement Administration Costs, and the amount allocated to PAGA penalties, the remaining portion of the Gross Settlement Amount will constitute the Net Settlement Amount. The Net Settlement Amount will be distributed to Participating Class Members, meaning Settlement Class Members who do not submit a timely Request for Exclusion.

Each Participating Class Member’s Individual Settlement Amount will be calculated based on the number of Workweeks worked by that Participating Class Member during the Class Period in California. This is determined by multiplying the Net Settlement Amount by a fraction, the numerator of which is the Participating Class Member’s total Workweeks during the Class Period, and the denominator of which is the total Workweeks by all Participating Class Members during the Class Period. If there are any timely submitted Requests for Exclusion, the Settlement Administrator shall proportionately increase the Individual Settlement Amounts for each Participating Class Member so that the amount distributed to Participating Class Members equals 100% of the Net Settlement Amount allocated toward Released Class Claims.

If any Settlement Class Member timely submits a Request for Exclusion, that individual’s share of the Net Settlement Amount will be redistributed on a pro rata basis among all Participating Class Members so that one hundred percent (100%) of the Net Settlement Amount allocated to the Class Claims is distributed to Participating Class Members.

Based on Defendant's records, you worked «Total_Weeks» Workweeks during the Class Period. Based on this information, your estimated Individual Settlement Amount for Class Claims is «ESA_Before_Paga».

PAGA Payments. \$100,000.00 is allocated to PAGA Penalties and will be paid from the Gross Settlement Amount, subject to Court approval. Of this amount, \$75,000.00 (75%) shall be paid to the LWDA in satisfaction of Plaintiff's claims for civil penalties under the PAGA, and \$25,000.00 (25%) will be included in the Individual Settlement Amounts, payable to the Aggrieved Employees.

Based on Defendant's records, you worked «PAGA_Pay_Periods» Pay Periods during the PAGA Period. Based on this information, your estimated PAGA payment is «PAGA_Amount».

For each Settlement Class Member, the Workweeks worked at the Company during the Class Period will be calculated based on the Company's records. The Company's records indicate that you worked for «Total_Weeks» Workweeks in California during the Class Period of August 1, 2021, through November 18, 2025. If you disagree with the number of Workweeks attributed to you, you may submit written evidence to the Settlement Administrator by the deadline stated in this Notice. The Settlement Administrator will review the information and provide it to Class Counsel and Defense Counsel, who will meet and confer in good faith regarding the dispute. **DOCUMENTATION SENT TO THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR WILL NOT BE RETURNED OR PRESERVED; DO NOT SEND ORIGINALS.** The Parties and the Settlement Administrator will evaluate the evidence submitted by the Settlement Class member and discuss in good faith how many Workweeks should be credited to each Settlement Class member. If the Parties are unable to agree, the Settlement Administrator will render a final decision.

Payments to Class Members. After the Court grants Final Approval of the Settlement, Judgment is entered, and the time to file an appeal has expired, settlement checks will be mailed to all Participating Class Members who did not timely request to be excluded.

Settlement checks must be cashed within 180 days from the date they are mailed. If a settlement check is not cashed within that time, it will be void. Any unclaimed settlement funds will be transmitted by the Settlement Administrator to the California Controller's Unclaimed Property Fund in the name of the Participating Class Member. Class Members who do not timely cash their checks should contact the Administrator to determine how they can obtain their payment. **Class Members will be bound by the Settlement even if they do not cash their settlement checks.**

Allocation and Taxes. Twenty percent (20%) of the Settlement Amount distributed to each participating Class Member will be considered and reported as "wages" (W-2 reporting). Eighty (80%) of the Settlement Amount will be distributed to each participating Class Member as "interest" and as "civil penalties" (Form 1099 reporting). The Settlement Administrator shall take all usual and customary deductions from the Settlement payments that are distributed as wages, including, but not limited to, state and federal tax withholding, disability premiums, and unemployment insurance premiums. There will be no deduction taken from the interest or non-wage penalty distribution; however, it will be reported on IRS Form 1099 as income. The Company will be responsible for paying its portion of any state and federal taxes on the wage portion of each Individual Settlement Amount to Participating Class Members, in addition to the Gross Settlement Amount. Class Members are responsible for the proper income tax treatment of the Settlement Amounts. The Settlement Administrator, the Company and its counsel, and Class Counsel cannot provide tax advice and make no representations as to the tax treatment or legal effect of the Individual Settlement Payments. Participating Class Members will be solely responsible for the payment of any taxes and penalties assessed on their Individual Settlement Payments. Accordingly, Class Members should consult with their tax advisors concerning the tax consequences and treatment of payments they receive under the Settlement.

Release. Upon Final Approval of the Settlement and the Effective Date, Participating Class Members and their respective spouses, domestic partners, marital community, children, estates, trusts, attorneys, heirs, successors, beneficiaries, devisees, legatees, executors, administrators, trustees, conservators, guardians, assigns, and representatives will release Vortex Industries, LLC and the Released Parties from all claims that were alleged or reasonably could have been alleged based on the facts asserted in the Operative Complaint, including claims for (1) failure to pay minimum wages; (2) failure to pay overtime wages and sick pay; (3) meal period violations; (4) rest period violations; (5) wage statement violations; (6) waiting time penalties; (7) failure to reimburse business expenses; (8) unfair competition, and (9) unlawful inclusion, enforcement, or failure to provide statutory notice regarding non-compete, non-solicitation, or other restrictive covenants for the period **August 1, 2021, through November 18, 2025**. The Released Class Claims specifically include alleged violations of, without limitation, California Labor Code §§ 200–204, 210, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 246, 248.5, 510, 512, 1182.12, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2802, and 2698, *et seq.*; California Civil Code §§ 3287 and 3289; and California Business & Professions Code §§ 16600, 16600.1, 16600.5, and 17200–17210.

"Released Parties" means the Company and its past, present, and future direct or indirect parents, subsidiaries, predecessors, successors, affiliates, sectors, divisions, assigns, joint venturers, third parties, and other related entities, as well as each of their present and/or future officers, directors, administrators, trustees, staff, members, managers, employees, agents, representatives, attorneys, insurers, re-insurers, partners, investors, and shareholders, as well as any individual or entity which could be jointly liable with the Company.

Aggrieved Employees and the LWDA will also release all PAGA claims for the period **February 23, 2023, through November 18, 2025**.

Likewise, the "PAGA Claims" or "Released PAGA Claims" shall include any and all claims for civil and statutory penalties pursuant to PAGA based on the allegations stated in the PAGA Notice and that were or that reasonably could have been pled in the First Amended Complaint, the Second Amended Complaint, the Third Amended Complaint, the Operative Complaint, or the PAGA Notice submitted

to the LWDA, during the PAGA Period, as defined above, based on the facts alleged therein, including claims for claims (1) failure to pay minimum wages; (2) failure to pay overtime wages and sick pay; (3) meal period violations; (4) rest period violations; (5) wage statement violations; (6) waiting time penalties; (7) failure to reimburse business expenses; (8) unfair competition; and (9) PAGA Penalties. The Released PAGA Claims specifically include alleged violations of, and civil penalties arising under, without limitation, California Labor Code §§ 200–204, 210, 226, 226.3, 226.7, 246, 510, 512, 1194, 1197.1, 1198, and 2802, as well as all applicable provisions of Labor Code §§ 2698–2699.5. The time period governing these Released PAGA Claims shall be at any time from February 23, 2023, through November 18, 2025.

AGGRIEVED EMPLOYEES CANNOT OPT-OUT OF THE PAGA SETTLEMENT OR THE RELEASE OF RELEASED PAGA CLAIMS, AND THEY WILL RECEIVE AN INDIVIDUAL PAGA PAYMENT EVEN IF THEY OPT-OUT OF THE CLASS SETTLEMENT.

Waiver of Labor Code Section 206.5(e). Class Members who do not opt out will be deemed to have acknowledged and agreed that their claims for wages and/or penalties in the Lawsuit are disputed, and that the Individual Settlement Payments constitute payment of all sums allegedly due to them. Participating Class Members will be deemed to have acknowledged and agreed that California Labor Code Section 206.5 is not applicable to the Individual Settlement Payments. That section provides, in pertinent part as follows:

“No employer shall require the execution of any release of any claim or right on account of wages due, or to become due, or made as an advance on wages to be earned, unless payment of such wages has been made.”

Conditions of Settlement. This Settlement is conditioned upon the Court entering an order at or following the Final Approval Hearing finally approving the Settlement as fair, reasonable, adequate and in the best interests of the Settlement Class, and the entry of Judgment.

V. How can I claim money from the settlement?

You are automatically included as a Settlement Class Member to receive an Individual Settlement Payment, provided that you do not exercise your right to opt-out as explained below, and do not have to take any further action. It is the responsibility of all Class Members to ensure that the Settlement Administrator has your current address on file, or you may not receive important information or an Individual Settlement Amount.

VI. What other options do I have?

- A. **Do Nothing and Participate in the Settlement.** Under the Settlement, you will automatically receive an Individual Settlement Payment unless you exclude yourself from the settlement by following the exclusion procedure set forth below. If you disagree with the number of Workweeks, as described in this Notice, you may dispute the allocation of the Settlement without excluding yourself or objecting, as described below.

If you are a current employee, your decision as to whether or not to participate in this Settlement will not be considered by the Company and the Company will not take any adverse employment action against you based on your participation in the Settlement.

- B. **Exclude Yourself from the Settlement.** If you **do not** wish to take part in the Settlement, you may exclude yourself by sending to the Settlement Administrator a “Request for Exclusion from the Class Action Settlement” letter/card postmarked no later than **July 6, 2026**, with your full name. The Request for Exclusion should state:

“I WISH TO BE EXCLUDED FROM THE SETTLEMENT CLASS IN THE GONZALEZ V. VORTEX LAWSUIT. I UNDERSTAND THAT IF I ASK TO BE EXCLUDED FROM THE SETTLEMENT CLASS, I WILL NOT RECEIVE ANY MONEY FROM THE SETTLEMENT OF THE CLASS CLAIMS IN THIS LAWSUIT.”

Send the Request for Exclusion directly to the Settlement Administrator, Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863, **postmarked no later than July 6, 2026**. The postmark date will be the exclusive means of determining whether a Request for Exclusion has been timely submitted. Any person who files a timely Request for Exclusion from the Class Action Settlement, upon receipt: (i) will not have any rights under this Agreement with respect to the Class Claims, including the right to object, appeal, or comment on the Settlement; (ii) will not be entitled to receive any payments under this Agreement with respect to Class Claims; and (iii) will not be bound by this Agreement, or the Judgment, with respect to the Class Claims. However, if the Settlement is approved by the Court and you are an Aggrieved Employee, you will receive your Individual PAGA Payment, and you will release the Released PAGA Claims, even if you exclude yourself from the Settlement.

It is your responsibility to ensure the Administrator receives your Request for Exclusion in a timely manner. **Unless you timely request to be excluded from the Settlement, you will be bound by the Final Judgment upon Final Approval.**

Class Members who request to be excluded from the Settlement will NOT receive their Individual Class Payment and will not release any of the Released Class Claims. However, Class Members who are Aggrieved Employees will receive their Individual PAGA Payment and will release the Released PAGA Claims, regardless of whether they submit a Request for Exclusion.

- C. **Object to Settlement.** You also have the right to object to the terms of the Settlement. However, if the Court rejects your objection, you will still be bound by the terms of the Settlement. If you wish to object to the proposed Settlement, or any portion of it, you may submit a written objection stating your full name, the case name and number, and the basis for the objection. Objections in writing must be mailed to the Settlement Administrator, Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863, **by no later than July 6, 2026**, for your objection to be considered. The postmark date will be the exclusive means of determining whether a written objection has been submitted in a timely manner. **You need not object to the Settlement if you only dispute the number of Workweeks attributed to you. You may dispute your Workweek attribution by submitting evidence to the Settlement Administrator regarding your employment at the Company. The Settlement Administrator and ultimately the Court will determine the validity of your dispute.**

Filing an objection will **not** exclude you from the Settlement. If the Court grants Final Approval of the Settlement, you will still receive an Individual Class Payment, and you will be barred from pursuing the Released Class Claims. **Do not submit both an Objection and a Request for Exclusion. You may file one or neither.** If you file neither, then you will be automatically included in the Settlement and do not need to take any further action to receive a payment.

If the Court rejects your objection, if you want to preserve your rights to appeal from judgment, including all rights to any post-judgment proceedings and appellate proceedings, then you must timely and properly become a party of record in this case by intervening or filing a motion to vacate the judgment. Please consult with an attorney to ensure you understand the proper procedure and timing to become a party of record by intervening in the action or filing a motion to vacate the judgment.

If you dispute the total number of Workweeks and/or PAGA Pay Periods that you have been credited with, you may challenge the allocation by sending a Challenge to the Calculation of Workweeks and/or Pay Periods to the Administrator (“Challenge”). Your Challenge should (1) contain your name, address, and telephone number and the case name and number of the Lawsuit (i.e., *Daniel Gonzalez v. Vortex Industries, LLC*, Santa Clara County Superior Court, Case No. 24CV431369); (2) clearly state the number of Workweeks and/or PAGA Pay Periods you believe is correct; and (3) attach any documentary evidence you have to prove the number of contended Workweeks and/or PAGA Pay Periods. Your Challenge must be postmarked on or before July 6, 2026, and returned to the Administrator at the following address:

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

Any class member may appear at the Final Approval Hearing to make an oral objection, whether or not any written objection or notice of appearance has been provided.

If you choose to object to the Settlement, you may also appear at the Final Approval Hearing scheduled for October 15, 2026, at 1:30 p.m., in Department 7 of the Santa Clara County Superior Court, located at 191 North First Street, San Jose, California 95113. You have the right to appear either in person or through your own attorney at this hearing. Any attorney who intends to represent an individual objecting to the Settlement must file a notice of appearance with the Court and serve counsel for all parties on or before **July 6, 2026**. All objections or other correspondence must state the name and number of the case. If you wish to appear at the Final Approval Hearing, please contact Class Counsel or the Settlement Administrator in advance of the scheduled hearing to ensure that the hearing has not been continued by the Court.

If you object to the Settlement, you will remain a member of the Settlement Class, and if the Court approves the Settlement, you will be bound by the terms of the Settlement in the same way as participating Class Members who do not object. Submitting an objection does not preserve the right to appeal a final judgment. Rather, the right to appeal is preserved by becoming a party of record by timely and properly intervening or filing a motion to vacate the judgment before entry of judgment.

The Court has permitted, for purposes of settlement, the Attorneys for Plaintiff and the Class to represent the Participating Class Members. Other than the Class Counsel Fees Payment and Class Counsel Expenses Payment approved by the Court and to be paid out of the Gross Settlement Amount, you will not be charged for their services.

You do not need to get your own lawyer. If you want your own lawyer to speak for you or appear in Court, you have the right to hire one, but you will have to pay for that lawyer yourself.

VII. What is the effect of the settlement?

Released Rights and Claims. The Settlement is intended to settle all claims against the Released Parties that were asserted or could have been asserted in the Lawsuit regarding the alleged violations of wage and hour laws. If you were employed by the Company in California at any time during the Class Period and do not elect to exclude yourself from the Settlement Class, you will be deemed to have entered into this Release and to have released the above-described Released Claims. If the Settlement is not approved by the Court or does not become final for some other reason, the Lawsuit may continue, and the releases will not take effect.

VIII. What is the next step?

The Court will hold a Final Approval Hearing regarding the adequacy, reasonableness, and fairness of the Settlement, Class Counsel's request for attorneys' fees and reimbursement of documented costs and expenses, and the Service Payments to the Class Representatives on October 15, 2026, at 1:30 p.m., in Department 22 of the Santa Clara County Superior Court, located at 191 North First Street, San Jose, California 95113.

You may also consult the Superior Court website to access documents by going to (<https://portal.sccourt.org/search>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 24CV431369.

To confirm the date and location of the hearing, please visit the Court website below and enter the case number: 24CV431369.

<https://portal.sccourt.org/search>

Class members may appear at the final approval hearing in person or remotely using the remote appearance link for Department 7 (Afternoon Session), and should review the remote appearance instructions beforehand:

<https://santaclara.courts.ca.gov/online-services/remote-hearings>

Class members who wish to appear remotely are encouraged to contact class counsel at least 3 days before the hearing, if possible, to avoid or minimize potential technology or audio issues.

You are not required to attend the Final Approval Hearing, although any Class Member is welcome to attend the hearing.

Although class members may appear in person, the judge overseeing this case encourages remote appearances. Class members who wish to appear remotely should contact class counsel at least three days before the hearing if possible. Remote appearances must be made through UDC, unless otherwise arranged with the Court. Please go to <https://santaclara.courts.ca.gov/online-services/remote-hearings> to find the appropriate link. Also, please note that that you must register in advance to appear remotely.

IX. How can I get additional information?

The foregoing is only a summary of the Lawsuit and the Settlement. For the precise terms and conditions of the Settlement and other important case documents, please see the Settlement available at gonzalez-v-vortex-industries.phoenixcases.com or contact Class Counsel at the address or telephone number provided above.

The Settlement Administrator will also post a copy of the final judgment on its website, which can be accessed at the following URL:

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

AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA

Daniel Gonzalez vs. Vortex Industries, LLC
Tribunal Superior del Estado de California, Condado de Santa Clara
Caso No. 24CV431369
Caso LWDA No. LWDA-CM- 1012505-24

Para: Todos los empleados no exentos, actuales y anteriores, empleados por Vortex Industries, LLC en California en cualquier momento entre el 1 de agosto de 2021 y el 18 de noviembre de 2025 (la “Clase”) y todos los empleados no exentos, actuales y anteriores, empleados por Vortex Industries, LLC en California en cualquier momento entre el 23 de febrero de 2023 y el 18 de noviembre de 2025 (los “Empleados Agraviados”).

ESTE AVISO trata sobre un Acuerdo propuesto de una Demanda colectiva y de acción representativa, y de un anuncio de una audiencia del Tribunal a la cual usted puede asistir. Sus derechos pueden verse afectados por los procedimientos legales en esta acción. El Tribunal celebrará una audiencia el 15 de octubre de 2026, a la 1:30 p. m., para determinar si el Acuerdo propuesto debe ser aprobado (“Audiencia de Aprobación Final”). Usted puede tener derecho a recibir un pago conforme a los términos de este Acuerdo de Demanda colectiva y de acción representativa contenidos en el Convenio de Conciliación, el cual documenta los términos del Acuerdo que el Tribunal ha aprobado preliminarmente (el “Acuerdo”).

«First_Name» «Last_Name»

«Address_1»

«City», «State» «ZIP_Code»

Usted ha sido identificado como Miembro de la Clase y/o Empleado Agraviado en la Demanda mencionada. Conforme a los términos del Acuerdo propuesto, se estima que usted recibirá aproximadamente «Est_Set_Amt» como su porción del Monto Neto del Acuerdo si el Tribunal aprueba el Acuerdo. Tenga en cuenta que esto es solo una estimación. Su porción real del Monto Neto del Acuerdo puede ser mayor o menor que esta estimación. Su estimación se basa en el número de semanas en las que usted realizó cualquier trabajo para la Compañía en California (denominadas “Semanas Laborales”) entre el **1 de agosto de 2021 y el 18 de noviembre de 2025** (el “Período de la Clase”).

Adicionalmente, la Demanda reclama sanciones civiles conforme a la Ley de Procuradores Generales Privados de California (“PAGA”, por sus siglas en inglés) para todos los empleados no exentos, actuales y anteriores, que estuvieron empleados por Vortex Industries, LLC en California en cualquier momento entre el **23 de febrero de 2023 y el 18 de noviembre de 2025** (el “Período PAGA”). Estas personas son denominadas como “Empleados Agraviados”. Los Empleados Agraviados no tienen el derecho de excluirse de la porción PAGA del Acuerdo.

Sus opciones y requisitos de elegibilidad para recibir pagos se describen a continuación.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO (CONSULTE LA SECCIÓN VIII PARA MÁS DETALLES)	
NO HACER NADA	Recibirá un pago del Acuerdo y renunciará a su derecho a Demandar por los Reclamos Liberados descritos en la Sección III. Este Acuerdo <u>no</u> requiere un proceso de reclamación para recibir un pago. Por lo tanto, <u>no hay</u> formulario de reclamación que usted deba completar si desea recibir un pago. Usted está automáticamente incluido y es elegible para recibir un pago una vez que el Tribunal apruebe el Acuerdo.
EXCLUIRSE	Usted puede “excluirse” de cualquier vínculo con este caso, incluyendo cualquier derecho a un pago del Acuerdo. Si usted decide excluirse, deberá presentar una Solicitud de Exclusión a más tardar el 6 de julio de 2026 (consulte la Sección VI). Todas las personas que se excluyan del Acuerdo de manera válida y oportuna <u>no</u> recibirán pago alguno del Acuerdo y conservarán los Reclamos Liberados descritos en la Sección IV sujetos a los plazos de prescripción aplicables, salvo que los Miembros de la Clase del Acuerdo que trabajaron durante el Período PAGA están, no obstante, obligados por la liberación de los reclamos PAGA.
OBJETAR	Puede escribir al Tribunal y al Administrador del Acuerdo explicando por qué no está de Acuerdo con el Acuerdo, completando y enviando una Objeción a más tardar el 6 de julio de 2026 (consulte la Sección VI), o presente una objeción en la Audiencia de Aprobación Final.
ASISTIR A UNA AUDIENCIA	Puede solicitar hablar en el Tribunal sobre los términos del Acuerdo. La próxima audiencia programada es la Audiencia de Aprobación Final el 15 de octubre de 2026, a la 1:30 p. m.

I. ¿Por qué debo leer este Aviso?

El Tribunal ha otorgado la aprobación preliminar de un Acuerdo propuesto de Demanda colectiva y PAGA (el “Acuerdo”) en *Daniel Gonzalez vs. Vortex Industries, LLC*, Tribunal Superior del Condado de Santa Clara, Caso No. 24CV431369 (la “Demanda”). Debido a que sus derechos pueden verse afectados por el Acuerdo, es importante que usted lea este aviso cuidadosamente.

Los registros de la Compañía muestran que usted estuvo empleado en California como empleado no exento (lo que significa que se le pagaba por hora o que de cualquier otra forma era elegible para el pago de horas extras) en algún momento entre el 1 de agosto de 2021 y el 18 de noviembre de 2025 (“Período de la Clase”). El Tribunal ordenó que se le enviara este Aviso porque usted puede tener derecho a recibir dinero conforme al Acuerdo y porque el Acuerdo afecta sus derechos legales.

NO SE REQUIERE NINGUNA DEMANDA PARA RECIBIR DINERO CONFORME AL ACUERDO: Si usted estuvo empleado por la Compañía como empleado no exento en California durante el Período de la Clase, usted está automáticamente incluido en el Acuerdo y no necesita tomar ninguna acción adicional para recibir un pago.

El propósito de este Aviso es proporcionarle una breve descripción de la Demanda, informarle de los términos del Acuerdo propuesto y exponer sus derechos y opciones en relación con la Demanda y el Acuerdo.

II. ¿De qué se trata esta Demanda?

En o alrededor del 22 de febrero de 2024, el Demandante Daniel Gonzalez presentó una Demanda Colectiva ante el Tribunal contra el Demandado, incluyendo causas de acción por: (1) falta de pago de salarios mínimos; (2) falta de pago de salarios por horas extras y pago por enfermedad; (3) violaciones del período de comida; (4) violaciones del período de descanso; (5) violaciones de los estados de cuenta de salarios; (6) sanciones por tiempo de espera; (7) falta de reembolso de gastos comerciales; y (8) competencia desleal. El 29 de abril de 2024, el Demandante presentó una Primera Demanda Enmendada alegando los mismos reclamos y agregando una causa de acción por sanciones PAGA basadas en las anteriores violaciones del Código Laboral. Posteriormente, en o alrededor del 21 de agosto de 2024, el Demandante presentó una Segunda Demanda Enmendada desestimando sus reclamos colectivos, sin perjuicio, y alegando una única causa de acción por sanciones PAGA basadas en las anteriores violaciones del Código Laboral.

En o alrededor del 5 de mayo de 2025, el Demandante presentó una Demanda colectiva separada contra la Compañía titulada *Daniel Gonzalez vs. Vortex Industries, LLC*, Caso No. 25CV465140, actualmente pendiente en el Tribunal Superior del Estado de California, Condado de Santa Clara (la “Demanda B&P”). La Demanda B&P incluye alegaciones de: (1) inclusión, ejecución y/o intento de ejecución ilícitos de pactos de no competencia, no solicitud y otros pactos restrictivos, en violación de las Secciones 16600, 16600.1 y 16600.5 del Código de Negocios y Profesiones de California; y (2) prácticas comerciales ilícitas y desleales en violación de la Ley de Competencia Desleal de California (Código de Negocios y Profesiones § 17200, y *siguientes*). Las alegaciones de la Demanda B&P han sido incorporadas a la Demanda mediante la presentación de una Tercera Demanda Enmendada.

La Tercera Demanda Enmendada del Demandante (la “Demanda Operativa”) alega causas de acción por: (1) falta de pago de salarios mínimos; (2) falta de pago de salarios por horas extras y pago por enfermedad; (3) violaciones del período de comida; (4) violaciones del período de descanso; (5) violaciones de los estados de cuenta de salarios; (6) sanciones por tiempo de espera; (7) falta de reembolso de gastos comerciales; (8) inclusión, ejecución y/o intento de ejecución ilícitos de pactos de no competencia, no solicitud y otros pactos restrictivos; (9) competencia desleal; y (10) sanciones PAGA.

La Compañía niega estas alegaciones y sostiene que no ha hecho nada incorrecto. La Compañía niega adeudar salarios, gastos, restitución, sanciones u otros daños y sostiene, entre otras cosas, que cumplió en todo momento con el Código Laboral de California, el Código de Negocios y Profesiones de California, todas las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial y toda la ley aplicable. En consecuencia, este Acuerdo constituye una transacción de reclamos en disputa y no debe interpretarse como una admisión de responsabilidad por parte de la Compañía, la cual niega expresamente toda y cualquier responsabilidad. Al aceptar el Acuerdo, la Compañía de ningún modo admite alguna violación de la ley y niega expresamente cualquier responsabilidad ante el Demandante o terceros.

El Tribunal no ha emitido un fallo sobre el fondo de los reclamos del Demandante. Asimismo, al aprobar el Acuerdo y emitir este Aviso, el Tribunal no está sugiriendo cuál parte ganaría o perdería este caso si fuera a juicio. Más bien, el Tribunal ha determinado únicamente que existe evidencia suficiente para determinar, de manera preliminar, que el Acuerdo propuesto es justo, adecuado y razonable. La determinación final de esta cuestión se hará en la Audiencia de Aprobación Final. La Compañía se reserva el derecho, si por cualquier razón el Acuerdo no se concreta, de impugnar cualquier alegación de hecho o de derecho, incluyendo impugnar si la Demanda debe proceder como Demanda colectiva y/o acción representativa. Sin embargo, para evitar gastos, inconvenientes y riesgos adicionales de una litigación continuada, la Compañía y el Demandante han concluido que es en su mejor interés respectivo y en el interés de la Clase del Acuerdo conciliar la Demanda en los términos resumidos en este Aviso. Tras una extensa fase de descubrimiento y proporcionar información a los Abogados de la Clase, el Acuerdo se alcanzó luego de una mediación entre partes independientes.

Los Representantes de la Clase y los Abogados de la Clase apoyan este Acuerdo. Entre las razones que respaldan su apoyo se encuentran las defensas de responsabilidad potencialmente disponibles para la Compañía, el riesgo de que se niegue la certificación de la Clase, el riesgo inherente de un juicio sobre el fondo, y las demoras e incertidumbres asociadas con la litigación.

Si usted aún está empleado por la Compañía, este Acuerdo no afectará su empleo. La ley de California prohíbe estrictamente las represalias ilícitas. Asimismo, la Compañía no tomará ninguna acción adversa contra ningún Miembro de la Clase, ni de ningún otro modo señalará, tomará represalias o discriminará en su contra debido a su participación o decisión de no participar en este Acuerdo. Si un Miembro de la Clase no participa, su porción se pagará a quienes sí participen.

III. ¿Quiénes son los abogados que representan al Demandante y a los Miembros de la Clase?

Mehrdad Bokhour Bokhour Law Group, P.C. <i>mehrdad@bokhourlaw.com</i> 1901 Avenue of the Stars, Suite 520 Los Angeles, California 90067 Tel.: (310) 975-1493; Fax: (310) 675-0861	Joshua S. Falakassa Falakassa Law, P.C. <i>josh@falakassalaw.com</i> 1901 Avenue of the Stars, Suite 520 Los Angeles, California 90067 Tel.: (818) 456-6168; Fax: (888) 505-0868
--	---

IV. ¿Cuáles son los términos del Acuerdo?

El 2 de abril de 2026, el Tribunal certificó una Clase, únicamente para fines del Acuerdo, compuesta por todos los empleados no exentos empleados por la Compañía en California entre el 1 de agosto de 2021 y el 18 de noviembre de 2025 (la “Clase del Acuerdo”). A las personas que no se excluyan de la Clase del Acuerdo, conforme a los procedimientos establecidos en este Aviso (“Miembros de la Clase”), se les enviarán por correo los cheques del Acuerdo y, a cambio, quedarán obligados por el Acuerdo y la liberación de los Reclamos Liberados.

Sin admitir mala conducta alguna, la Compañía ha acordado pagar Un Millón Cien Mil Dólares y Cero Centavos (\$1,100,000.00) (el “Monto Bruto del Acuerdo”) para resolver íntegramente todos los reclamos de la Demanda, lo que incluye los Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros Participantes de la Clase, los honorarios y costos de abogados, los pagos a la Agencia de Desarrollo Laboral y de Mano de Obra de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés) y a los Empleados Agraviados, los Costos de Administración del Acuerdo, y el Pago por Servicios al Representante de la Clase.

Las Partes acordaron los siguientes pagos a partir del Monto del Acuerdo:

Costos de Administración del Acuerdo. El Tribunal ha aprobado a Phoenix Class Action Administration Solutions (“Phoenix”) para actuar como el “Administrador del Acuerdo”, quien le está enviando este Aviso y desempeñará muchas otras funciones relacionadas con el Acuerdo. Conforme al Acuerdo, se pagará un máximo de \$8,500.00 del Monto Bruto del Acuerdo para sufragar los Costos de Administración del Acuerdo, sujeto a la aprobación del Tribunal.

Sanciones a la LWDA. Las Partes acuerdan que \$100,000.00 se asignan a las Sanciones PAGA y se pagarán del Monto Bruto del Acuerdo, sujeto a la aprobación del Tribunal. De este monto, \$75,000.00 (75%) se pagarán a la LWDA en satisfacción de los reclamos del Demandante por sanciones civiles conforme a la Ley PAGA, y \$25,000.00 (25%) se incluirán en los Montos Individuales del Acuerdo pagaderos a los Empleados Agraviados.

El Período PAGA significa del 23 de febrero de 2023 al 18 de noviembre de 2025.

Los Empleados Agraviados son elegibles para recibir un pago conforme al Acuerdo PAGA correspondiente a su porción prorrateada del Monto PAGA, en función del número de Períodos de Pago durante los cuales cada Empleado Agraviado trabajó durante el Período PAGA, en relación con el número total de Períodos de Pago trabajados por todos los Empleados Agraviados durante el Período PAGA.

Pago por Servicios a los Representantes de la Clase del Acuerdo. Los Abogados de la Clase solicitarán que el Tribunal apruebe una compensación por servicios de hasta \$5,000.00 para el Representante de la Clase. Cualquier compensación por servicios está sujeta a la aprobación del Tribunal. En caso de que el Tribunal apruebe un monto menor para la Compensación de Incentivo, la diferencia se agregará al Monto Neto del Acuerdo para ser distribuida entre los Miembros Participantes de la Clase.

Honorarios y Gastos de Abogados. Los Abogados de la Clase, que incluyen dos bufetes de abogados (Falakassa Law, P.C. y Bokhour Law Group, P.C.), han venido tramitando la Demanda en nombre de los Miembros de la Clase bajo la modalidad de honorarios contingentes (es decir, sin haber recibido pago alguno hasta la fecha), habiendo pagado todos los costos y gastos del litigio. El Tribunal determinará el monto efectivo de los honorarios de abogados otorgados a los Abogados de la Clase, los cuales se pagarán del Monto del Acuerdo. Los Miembros de la Clase no son responsables personalmente de ninguno de los honorarios o gastos de los Abogados de la Clase. Los Abogados de la Clase solicitarán honorarios equivalentes a un tercio (33.33%) del Monto Bruto del Acuerdo como compensación razonable por el trabajo realizado y que continuarán realizando en esta Demanda hasta la finalización del Acuerdo. Los Abogados de la Clase también solicitarán el reembolso de hasta \$40,000.00 por los costos razonables incurridos en relación con la Demanda. Los honorarios de abogados se solicitarán y están sujetos a la aprobación del Tribunal; no están garantizados. En caso de que el Tribunal apruebe un monto menor al solicitado por los Abogados de la Clase, la diferencia se agregará al Monto Neto del Acuerdo para ser distribuida entre los Miembros Participantes de la Clase.

Cálculo de los Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros de la Clase.

Después de deducir los honorarios de abogados y costos de litigio aprobados por el Tribunal, la compensación por servicios al Representante de la Clase, los Costos de Administración del Acuerdo y el monto asignado a las sanciones PAGA, la porción restante del Monto Bruto del Acuerdo constituirá el Monto Neto del Acuerdo. El Monto Neto del Acuerdo se distribuirá entre los Miembros Participantes de la Clase, es decir, los Miembros de la Clase del Acuerdo que no presenten oportunamente una Solicitud de Exclusión.

El Monto Individual del Acuerdo de cada Miembro Participante de la Clase se calculará en función del número de Semanas Laborales trabajadas por dicho Miembro Participante de la Clase durante el Período de la Clase en California. Esto se determina multiplicando el Monto Neto del Acuerdo por una fracción, cuyo numerador es el total de Semanas Laborales del Miembro Participante de la Clase durante el Período de la Clase, y cuyo denominador es el total de Semanas Laborales de todos los Miembros Participantes de la Clase durante el Período de la Clase. Si se presentan oportunamente Solicitudes de Exclusión, el Administrador del Acuerdo aumentará proporcionalmente los Montos Individuales del Acuerdo de cada Miembro Participante de la Clase, de modo que el monto distribuido a los Miembros Participantes de la Clase equivalga al 100% del Monto Neto del Acuerdo asignado a los Reclamos Liberados de la Clase.

Si algún Miembro de la Clase del Acuerdo presenta oportunamente una Solicitud de Exclusión, la porción del Monto Neto del Acuerdo correspondiente a esa persona se redistribuirá de manera prorrateada entre todos los Miembros Participantes de la Clase, de modo que el cien por ciento (100%) del Monto Neto del Acuerdo asignado a los Reclamos de la Clase se distribuya entre los Miembros Participantes de la Clase.

Según los registros del Demandado, usted trabajó «Total_Weeks» Semanas Laborales durante el Período de la Clase. Con base en esta información, su Monto Individual del Acuerdo estimado por los Reclamos de la Clase es «ESA_Before_Paga».

Pagos PAGA. \$100,000.00 se asignan a las Sanciones PAGA y se pagarán del Monto Bruto del Acuerdo, sujeto a la aprobación del Tribunal. De este monto, \$75,000.00 (75%) se pagarán a la LWDA en satisfacción de los reclamos del Demandante por sanciones civiles conforme a la Ley PAGA, y \$25,000.00 (25%) se incluirán en los Montos Individuales del Acuerdo pagaderos a los Empleados Agraviados.

Según los registros del Demandado, usted trabajó «PAGA_Pay_Periods» Períodos de Pago durante el Período PAGA. Con base en esta información, su pago PAGA estimado es «PAGA_Amount».

Para cada Miembro de la Clase del Acuerdo, las Semanas Laborales trabajadas en la Compañía durante el Período de la Clase se calcularán con base en los registros de la Compañía. Los registros de la Compañía indican que usted trabajó «**Total_Weeks**» **Semanas Laborales** en California durante el Período de la Clase del 1 de agosto de 2021 y 18 de noviembre de 2025. Si usted no está de Acuerdo con el número de Semanas Laborales que se le atribuyen, puede presentar evidencia por escrito al Administrador del Acuerdo antes del plazo establecido en este Aviso. El Administrador del Acuerdo revisará la información y se la proporcionará a los Abogados de la Clase y a los Abogados de la Defensa, quienes se reunirán y conferenciarán de buena fe respecto de la disputa. **LA DOCUMENTACIÓN ENVIADA AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO NO SERÁ DEVUELTA NI CONSERVADA; NO ENVÍE DOCUMENTOS ORIGINALES.** Las Partes y el Administrador del Acuerdo evaluarán la evidencia presentada por el Miembro de la Clase del Acuerdo y discutirán de buena fe cuántas Semanas Laborales deben acreditarse a cada Miembro de la Clase del Acuerdo. Si las Partes no logran un Acuerdo, el Administrador del Acuerdo emitirá una decisión final.

Pagos a los Miembros de la Clase. Después de que el Tribunal otorgue la Aprobación Final del Acuerdo, se dicte Sentencia y haya expirado el plazo para presentar una apelación, se enviarán por correo los cheques del Acuerdo a todos los Miembros Participantes de la Clase que no hayan solicitado oportunamente ser excluidos.

Los cheques del Acuerdo deberán cobrarse dentro de los 180 días posteriores a la fecha en que se envíen por correo. Si un cheque del Acuerdo no se cobra dentro de ese plazo, quedará anulado. Cualquier fondo del Acuerdo no reclamado será transmitido por el Administrador del Acuerdo al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a nombre del Miembro Participante de la Clase. Los Miembros de la Clase que no cobren oportunamente sus cheques deberán comunicarse con el Administrador para determinar cómo pueden obtener su pago. **Los Miembros de la Clase quedarán obligados por el Acuerdo aún si no cobran sus cheques del Acuerdo.**

Asignación e Impuestos. El veinte por ciento (20%) del Monto del Acuerdo distribuido a cada Miembro participante de la Clase se considerará y reportará como “salarios” (reportados en el formulario W-2). El ochenta por ciento (80%) del Monto del Acuerdo se distribuirá a cada Miembro participante de la Clase como “intereses” y como “sanciones civiles” (reportados en el Formulario 1099). El Administrador del Acuerdo aplicará todas las deducciones usuales y habituales a los pagos del Acuerdo que se distribuyan como salarios, incluyendo, entre otras, la retención de impuestos estatales y federales, las primas por discapacidad y las primas del seguro de desempleo. No se efectuará ninguna deducción sobre la distribución de intereses o sanciones no salariales; sin embargo, se reportará en el Formulario 1099 del IRS como ingreso. La Compañía será responsable de pagar su porción de los impuestos estatales y federales correspondientes a la porción salarial de cada Monto Individual del Acuerdo pagado a los Miembros Participantes de la Clase, en adición al Monto Bruto del Acuerdo. Los Miembros de la Clase son responsables del tratamiento fiscal adecuado de los Montos del Acuerdo. El Administrador del Acuerdo, la Compañía y sus abogados, y los Abogados de la Clase no pueden proporcionar asesoría fiscal y no hacen ninguna manifestación respecto del tratamiento fiscal o el efecto legal de los Pagos Individuales del Acuerdo. Los Miembros Participantes de la Clase serán los únicos responsables del pago de cualesquiera impuestos y sanciones que se determinen sobre sus Pagos Individuales del

Acuerdo. En consecuencia, los Miembros de la Clase deberán consultar con sus asesores fiscales acerca de las consecuencias fiscales y el tratamiento de los pagos que reciban conforme al Acuerdo.

Liberación. A partir de la Aprobación Final del Acuerdo y de la Fecha de Vigencia, los Miembros Participantes de la Clase y sus respectivos cónyuges, parejas de hecho, sociedad conyugal, hijos, sucesiones, fideicomisos, abogados, herederos, sucesores, beneficiarios, legatarios universales, legatarios particulares, albaceas, administradores, fiduciarios, conservadores, tutores, cesionarios y representantes liberarán a Vortex Industries, LLC y a las Partes Liberadas de todos los reclamos que fueron alegados o que razonablemente podrían haber sido alegados con base en los hechos manifestados en la Demanda Operativa, incluyendo los reclamos por: (1) falta de pago de salarios mínimos; (2) falta de pago de salarios por horas extras y pago por enfermedad; (3) violaciones del período de comida; (4) violaciones del período de descanso; (5) violaciones de los estados de cuenta de salarios; (6) sanciones por tiempo de espera; (7) falta de reembolso de gastos comerciales; (8) competencia desleal; y (9) inclusión, ejecución o falta de provisión del aviso legal respecto a pactos de no competencia, no solicitud u otros pactos restrictivos, por el período comprendido entre el **1 de agosto de 2021 y el 18 de noviembre de 2025**. Los Reclamos Liberados de la Clase incluyen específicamente alegadas violaciones de, sin limitación, las Secciones 200–204, 210, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 246, 248.5, 510, 512, 1182.12, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2802 y 2698 del Código Laboral de California, y *siguientes*; las Secciones 3287 y 3289 del Código Civil de California; y las Secciones 16600, 16600.1, 16600.5 y 17200–17210 del Código de Negocios y Profesiones de California.

“Partes Liberadas” significa la Compañía y sus matrices, subsidiarias, predecesoras, sucesoras, afiliadas, sectores, divisiones, cesionarios, coparticipes, terceros y demás entidades relacionadas, directas o indirectas, pasadas, presentes y futuras, así como cada uno de sus directores ejecutivos, directores, administradores, fiduciarios, personal, miembros, gerentes, empleados, agentes, representantes, abogados, aseguradoras, reaseguradoras, socios, inversionistas y accionistas, presentes y/o futuros, así como cualquier persona o entidad que pudiera ser conjuntamente responsable con la Compañía.

Los Empleados Agravados y la LWDA también liberarán todos los reclamos PAGA correspondientes al período del **23 de febrero de 2023 al 18 de noviembre de 2025**.

Asimismo, los “Reclamos PAGA” o “Reclamos PAGA Liberados” incluirán todos y cada uno de los reclamos por sanciones civiles y legales conforme a la Ley PAGA basados en las alegaciones expuestas en el Aviso PAGA y que fueron o que razonablemente podrían haber sido alegados en la Primera Demanda Enmendada, la Segunda Demanda Enmendada, la Tercera Demanda Enmendada, la Demanda Operativa o el Aviso PAGA presentado a la LWDA, durante el Período PAGA, según se define anteriormente, con base en los hechos allí alegados, incluyendo los reclamos por: (1) falta de pago de salarios mínimos; (2) falta de pago de salarios por horas extras y pago por enfermedad; (3) violaciones del período de comida; (4) violaciones del período de descanso; (5) violaciones de los estados de cuenta de salarios; (6) sanciones por tiempo de espera; (7) falta de reembolso de gastos comerciales; (8) competencia desleal; y (9) Sanciones PAGA. Los Reclamos PAGA Liberados incluyen específicamente alegadas violaciones de, y sanciones civiles derivadas de, sin limitación, las Secciones 200–204, 210, 226, 226.3, 226.7, 246, 510, 512, 1194, 1197.1, 1198 y 2802 del Código Laboral de California, así como todas las disposiciones aplicables de las Secciones 2698–2699.5 del Código Laboral. El período de tiempo que rige estos Reclamos PAGA Liberados será cualquier momento entre el 23 de febrero de 2023 y el 18 de noviembre de 2025.

LOS EMPLEADOS AGRAVIADOS NO PUEDEN EXCLUIRSE DEL ACUERDO PAGA NI DE LA LIBERACIÓN DE LOS RECLAMOS PAGA LIBERADOS, Y RECIBIRÁN UN PAGO PAGA INDIVIDUAL AÚN SI SE EXCLUYEN DEL ACUERDO DE LA CLASE.

Renuncia a la Sección 206.5(e) del Código Laboral. Se considerará que los Miembros de la Clase que no se excluyan reconocieron y acordaron que sus reclamos por salarios y/o sanciones en la Demanda son objeto de disputa, y que los Pagos Individuales del Acuerdo constituyen el pago de todas las sumas que presuntamente se les adeudan. Se considerará que los Miembros Participantes de la Clase reconocieron y acordaron que la Sección 206.5 del Código Laboral de California no es aplicable a los Pagos Individuales del Acuerdo. Dicha sección dispone, en lo pertinente, lo siguiente:

“Ningún empleador exigirá la firma de liberación alguna respecto de cualquier reclamo o derecho relativo a salarios adeudados, o que llegaren a adeudarse, o pagados como adelanto de salarios por devengar, a menos que se haya efectuado el pago de tales salarios.”

Condiciones del Acuerdo. Este Acuerdo está condicionado a que el Tribunal emita una orden en la Audiencia de Aprobación Final, o con posterioridad a ella, aprobando finalmente el Acuerdo como justo, razonable, adecuado y en el mejor interés de la Clase del Acuerdo, y a la inscripción de la Sentencia.

V. ¿Cómo puedo reclamar dinero del Acuerdo?

Usted está automáticamente incluido como Miembro de la Clase del Acuerdo para recibir un Pago Individual del Acuerdo, siempre que no ejerza su derecho a excluirse según se explica más adelante, y no necesita tomar ninguna acción adicional. Es responsabilidad de todos los Miembros de la Clase asegurarse de que el Administrador del Acuerdo tenga su dirección actual en sus archivos, o de lo contrario podría no recibir información importante o un Monto Individual del Acuerdo.

VI. ¿Qué otras opciones tengo?

- A. **No Hacer Nada y Participar en el Acuerdo.** Conforme al Acuerdo, usted recibirá automáticamente un Pago Individual del Acuerdo, a menos que se excluya del Acuerdo siguiendo el procedimiento de exclusión que se establece a continuación. Si usted no está de Acuerdo con el número de Semanas Laborales, según se describe en este Aviso, puede impugnar la asignación del Acuerdo sin excluirse ni objetar, según se describe a continuación.

Si usted es un empleado actual, su decisión sobre participar o no en este Acuerdo no será tomada en consideración por la Compañía y la Compañía no tomará ninguna acción laboral adversa en su contra basada en su participación en el Acuerdo.

- B. **Excluirse del Acuerdo.** Si usted **no** desea participar en el Acuerdo, puede excluirse enviando al Administrador del Acuerdo una carta o tarjeta de “Solicitud de Exclusión del Acuerdo de Demanda Colectiva” con matasellos no posterior al **6 de julio de 2026**, con su nombre completo. La Solicitud de Exclusión deberá indicar lo siguiente:

“DESEO SER EXCLUIDO DE LA CLASE DEL ACUERDO EN LA DEMANDA GONZALEZ VS. VORTEX. ENTIENDO QUE, SI SOLICITO SER EXCLUIDO DE LA CLASE DEL ACUERDO, NO RECIBIRÉ NINGÚN DINERO DEL ACUERDO DE LOS RECLAMOS DE LA CLASE EN ESTA DEMANDA.”

Envíe la Solicitud de Exclusión directamente al Administrador del Acuerdo, Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863, **con matasellos no posterior al 6 de julio de 2026**. La fecha del matasellos será el único medio para determinar si una Solicitud de Exclusión se ha presentado oportunamente. Cualquier persona que presente oportunamente una Solicitud de Exclusión del Acuerdo de Demanda Colectiva, al ser recibida: (i) no tendrá derecho alguno conforme a este Convenio respecto de los Reclamos de la Clase, incluido el derecho a objetar, apelar o comentar sobre el Acuerdo; (ii) no tendrá derecho a recibir pagos conforme a este Convenio respecto de los Reclamos de la Clase; y (iii) no quedará obligada por este Convenio ni por la Sentencia respecto de los Reclamos de la Clase. Sin embargo, si el Acuerdo es aprobado por el Tribunal y usted es un Empleado Agravado, recibirá su Pago Individual PAGA y liberará los Reclamos PAGA Liberados, aún si se excluye del Acuerdo.

Es su responsabilidad asegurarse de que el Administrador reciba su Solicitud de Exclusión oportunamente. **A menos que usted solicite oportunamente ser excluido del Acuerdo, quedará obligado por la Sentencia Final al momento de la Aprobación Final.**

Los Miembros de la Clase que soliciten ser excluidos del Acuerdo NO recibirán su Pago Individual de la Clase y no liberarán ninguno de los Reclamos Liberados de la Clase. Sin embargo, los Miembros de la Clase que sean Empleados Agravados recibirán su Pago Individual PAGA y liberarán los Reclamos PAGA Liberados, independientemente de que presenten o no una Solicitud de Exclusión.

- C. **Objetar al Acuerdo.** Usted también tiene el derecho de objetar los términos del Acuerdo. No obstante, si el Tribunal rechaza su objeción, usted continuará obligado por los términos del Acuerdo. Si desea objetar el Acuerdo propuesto, o cualquier porción del mismo, puede presentar una objeción por escrito que indique su nombre completo, el nombre y número del caso, y los fundamentos de la objeción. Las objeciones por escrito deberán enviarse por correo al Administrador del Acuerdo, Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, CA 92863, **a más tardar el 6 de julio de 2026**, para que su objeción sea considerada. La fecha del matasellos será el único medio para determinar si una objeción por escrito se ha presentado oportunamente. **No es necesario que objete el Acuerdo si únicamente impugna el número de Semanas Laborales que se le han atribuido. Usted puede impugnar la atribución de sus Semanas Laborales presentando evidencia al Administrador del Acuerdo respecto a su empleo en la Compañía. El Administrador del Acuerdo y, en última instancia, el Tribunal determinará la validez de su impugnación.**

La presentación de una objeción **no** excluirá del Acuerdo. Si el Tribunal otorga la Aprobación Final del Acuerdo, usted continuará recibiendo un Pago Individual de la Clase y se le impedirá ejercer los Reclamos Liberados de la Clase. **No presente al mismo tiempo una Objeción y una Solicitud de Exclusión. Puede presentar una de las dos, o ninguna.** Si no presenta ninguna, entonces estará automáticamente incluido en el Acuerdo y no necesita tomar ninguna acción adicional para recibir un pago.

Si el Tribunal rechaza su objeción, y usted desea preservar sus derechos para apelar la sentencia, incluidos todos los derechos a cualesquiera procedimientos posteriores a la sentencia y procedimientos de apelación, deberá oportuna y debidamente constituirse como parte oficial en este caso, ya sea interviniendo o presentando una moción para revocar la sentencia. Consulte con un abogado para asegurarse de que entiende el procedimiento y los plazos adecuados para constituirse como parte oficial mediante intervención en la acción o mediante la presentación de una moción para revocar la sentencia.

Si usted impugna el número total de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago PAGA que se le han acreditado, puede impugnar la asignación enviando al Administrador una Impugnación al Cálculo de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago (“Impugnación”). Su Impugnación deberá (1) contener su nombre, dirección y número de teléfono y el nombre y número del caso de la Demanda (es decir, *Daniel Gonzalez vs. Vortex Industries, LLC*, Tribunal Superior del Condado de Santa Clara, Caso No. 24CV431369); (2) indicar claramente el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago PAGA que considera

correcto; y (3) adjuntar cualquier evidencia documental que tenga para probar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago PAGA que se invocan. Su Impugnación deberá tener matasellos en o antes de 6 de julio de 2026 y deberá enviarse al Administrador a la siguiente dirección:

Administrador del Acuerdo
P.O. Box 7208
Orange, CA 92863
Teléfono: (800) 523-5773
Fax: (949) 209-2503

Correo electrónico: info@phoenixclassaction.com

Cualquier miembro de la Clase podrá comparecer en la Audiencia de Aprobación Final para formular una objeción oral, independientemente de que se haya presentado o no una objeción por escrito o una notificación de comparecencia.

Si usted decide objetar el Acuerdo, también podrá comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 15 de octubre de 2026, a la 1:30 p. m., en el Departamento 7 del Tribunal Superior del Condado de Santa Clara, ubicado en 191 North First Street, San Jose, California 95113. Usted tiene el derecho de comparecer ya sea en persona o por medio de su propio abogado en esta audiencia. Cualquier abogado que pretenda representar a una persona que objete el Acuerdo deberá presentar una notificación de comparecencia ante el Tribunal y notificarla a los abogados de todas las partes en o antes del **6 de julio de 2026**. Todas las objeciones u otra correspondencia deberán indicar el nombre y número del caso. Si desea comparecer en la Audiencia de Aprobación Final, comuníquese con los Abogados de la Clase o con el Administrador del Acuerdo con anterioridad a la audiencia programada para asegurarse de que la audiencia no haya sido pospuesta por el Tribunal.

Si usted objeta el Acuerdo, continuará siendo miembro de la Clase del Acuerdo, y si el Tribunal aprueba el Acuerdo, quedará obligado por los términos del Acuerdo de igual manera que los Miembros de la Clase participantes que no objetan. La presentación de una objeción no preserva el derecho a apelar la sentencia final. Más bien, el derecho a apelar se preserva mediante la constitución como parte oficial, ya sea interviniendo oportuna y debidamente, o presentando una moción para revocar la sentencia antes de que esta sea dictada.

El Tribunal ha permitido, para los fines del Acuerdo, que los Abogados del Demandante y de la Clase representen a los Miembros Participantes de la Clase. Salvo el Pago de Honorarios de los Abogados de la Clase y el Pago de Gastos de los Abogados de la Clase aprobados por el Tribunal y que se pagarán del Monto Bruto del Acuerdo, no se le cobrará nada por sus servicios.

No es necesario que contrate su propio abogado. Si desea que su propio abogado lo represente o comparezca en el Tribunal, usted tiene el derecho de contratarlo, pero deberá pagar a ese abogado por su propia cuenta.

VII. ¿Cuál es el efecto del Acuerdo?

Derechos y Reclamos Liberados. El Acuerdo tiene por objeto resolver todos los reclamos contra las Partes Liberadas que fueron presentados, o que pudieron haberse presentado, en la Demanda en relación con las alegadas violaciones de las leyes de salarios y horas. Si usted estuvo empleado por la Compañía en California en cualquier momento durante el Período de la Clase y no opta por excluirse de la Clase del Acuerdo, se considerará que ha celebrado esta Liberación y que ha liberado los Reclamos Liberados descritos anteriormente. Si el Acuerdo no es aprobado por el Tribunal o no se vuelve definitivo por alguna otra razón, la Demanda podrá continuar y las liberaciones no surtirán efecto.

VIII. ¿Cuál es el próximo paso?

El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Final respecto a la adecuación, razonabilidad y equidad del Acuerdo, la solicitud de los Abogados de la Clase por concepto de honorarios de abogados y reembolso de costos y gastos documentados, y los Pagos por Servicios a los Representantes de la Clase el 15 de octubre de 2026, a la 1:30 p. m., en el Departamento 22 del Tribunal Superior del Condado de Santa Clara, ubicado en 191 North First Street, San Jose, California 95113.

También puede consultar el sitio web del Tribunal Superior para acceder a los documentos, ingresando a (<https://portal.scsccourt.org/search>) e ingresando el Número de Caso de la Demanda, Caso No. 24CV431369.

Para confirmar la fecha y el lugar de la audiencia, visite el sitio web del Tribunal indicado a continuación e ingrese el número de caso: 24CV431369.

<https://portal.scsccourt.org/search>

Los miembros de la Clase pueden comparecer en la audiencia de aprobación final en persona o de manera remota utilizando el enlace de comparecencia remota para el Departamento 7 (Sesión de la Tarde), y deberán revisar previamente las instrucciones para la comparecencia remota:

<https://santaclara.courts.ca.gov/online-services/remote-hearings>

Se recomienda a los miembros de la Clase que deseen comparecer de manera remota que se comuniquen con los abogados de la Clase al menos 3 días antes de la audiencia, de ser posible, para evitar o minimizar posibles problemas tecnológicos o de audio.

Usted no está obligado a asistir a la Audiencia de Aprobación Final, aunque cualquier Miembro de la Clase puede asistir a la audiencia.

Si bien los miembros de la Clase pueden comparecer en persona, el juez que preside este caso recomienda las comparecencias remotas. Los miembros de la Clase que deseen comparecer de manera remota deberán comunicarse con los abogados de la Clase al menos tres días antes de la audiencia, de ser posible. Las comparecencias remotas deberán realizarse a través de UDC, salvo que se haya acordado de otra manera con el Tribunal. Por favor, vaya a <https://santaclara.courts.ca.gov/online-services/remote-hearings> para encontrar el enlace correspondiente. Asimismo, tome nota de que deberá registrarse con anticipación para comparecer de manera remota.

IX. ¿Cómo puedo obtener información adicional?

Lo anterior es únicamente un resumen de la Demanda y del Acuerdo. Para conocer los términos y condiciones precisos del Acuerdo y otros documentos importantes del caso, consulte el Acuerdo disponible en gonzalez-v-vortex-industries.phoenixcases.com o comuníquese con los Abogados de la Clase a la dirección o número de teléfono indicados anteriormente.

El Administrador del Acuerdo también publicará una copia de la sentencia final en su sitio web, al cual se podrá acceder en la siguiente dirección URL:

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

Exhibit B



CASE ASSUMPTIONS

Class Members	581
Opt Out Rate	1%
Opt Outs Received	11
Total Class Claimants	570
Subtotal Admin Only	\$8,814.89

Flat Fee Total **\$8,500.00**
For 581 Class Members

Pricing Good for Scope of Estimate Only

All Aspects of Escheating to the State of CA Included

October 20, 2025

Case: Gonzalez v. Vortex Industries, LLC, Opt-Out Administration

Phoenix Contact: Michael E. Moore
 Contact Number: 949.331.0131
 Email: mike@phoenixclassaction.com

Requesting Attorney: Mehrdad Bokhour
 Firm: Bokhour Law Group, PC
 Contact Number: 310.975.1493
 Email: mehrdad@bokhourlawgroup.com

Assumptions and Estimate are based on information provided by counsel. If class size changes, PHX will need to adjust this Estimate accordingly.
 Estimate is based on **581** Class Members. Class data **Must** be sent in Microsoft Excel or uploaded in the same format. Class Data Must be sent in one spreadsheet, with no additional programming needed. A rate of \$150 per hour will be charged for any additional analysis or programming. Pricing good for 90 days.

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

Administrative Tasks:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Manager	\$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	81	\$162.68
NCOA (USPS)	\$100.00	1	\$100.00
Total			\$762.68

* Up to 120 days after disbursement

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

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$100.00	2	\$200.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.10	581	\$58.10
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.20	581	\$697.20
Estimated Postage (up to 2 oz.)*	\$0.70	581	\$406.70
Static Website	\$200.00	1	\$200.00
Total			\$1,562.00

* 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	87	\$87.15
Remail Notice Packets	\$1.00	84	\$84.15
Estimated Postage	\$0.70	84	\$58.91
Programming Undeliverables	\$50.00	2	\$100.00
Total			\$440.21

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	6	\$330.00
Deficiency & Dispute Letters	\$10.00	2	\$20.00
Case Manager	\$85.00	4	\$340.00
Total			\$1,040.00

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	5	\$675.00
Mail Class Checks *	\$0.80	570	\$456.00
Estimated Postage	\$0.70	570	\$399.00
Total			\$2,125.00

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



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	\$80.00	1	\$80.00
Remail Checks (Postage Included)	\$2.00	85	\$170.00
Case Associate	\$55.00	3	\$165.00
Reconcile Uncashed Checks	\$85.00	4	\$340.00
Conclusion Reports	\$115.00	2	\$230.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	3	\$255.00
Final Reporting & Declarations	\$115.00	3	\$345.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting *	\$1,300.00	1	\$1,300.00
(1 State Tax Reporting & Escheating to the State of CA Included)			
Check to Cy-Pres	\$150.00	1	Included
Total			\$2,885.00

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

Estimate Total: \$8,814.89



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

TERMS AND CONDITIONS

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

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

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

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

Tax Reporting Requirements

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

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