

James R. Hawkins, SBN 192925
Isandra Fernandez, SBN 220482
Anthony Draper SBN 344391
JAMES HAWKINS APLC
9880 Research Drive, Suite 200
Irvine, CA 92618
TEL: (949) 387-7200
FAX: (949) 387-6676
isandra@jameshawkinsaplc.com
anthony@jameshawkinsaplc.com

Attorneys for Plaintiff, BLADIMIR LOPEZ MILLAN,
on behalf of himself and all others similarly situated

SUPERIOR COURT OF CALIFORNIA

COUNTY OF SANTA CLARA

BLADIMIR LOPEZ MILLAN on behalf of
himself and all others similarly situated,

Plaintiff,

v.

BOUTON CONSTRUCTION, INC., a California
corporation, and DOES 1 through 50, inclusive,

Defendants.

Case No.: 20CV371719

**DECLARATION OF TARUS DANCY ON
BEHALF OF APEX CLASS ACTION, LLC, IN
SUPPORT OF MOTION FOR FINAL
APPROVAL OF CLASS ACTION AND PAGA
SETTLEMENT**

1 I, Tarus Dancy, declare as follows:

2 1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a Case Manager
3 for Apex Class Action, LLC (hereinafter referred to as “Apex”), the professional settlement services
4 provider who has been retained by the Parties’ Counsel and subsequently appointed by the Court to
5 serve as the Settlement Administrator for the above-captioned *Bladimir Lopez Millan v. Bouton*
6 *Construction, Inc.* matter. On behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue this
7 declaration. I am personally acquainted with the information contained herein, and in the event of being
8 summoned to provide testimony, I am fully capable and willing to provide competent testimony
9 regarding these facts.

10 2. Apex Class Action’s team has been directly involved with class action administration for a
11 combined 150 years and has successfully managed numerous class action cases during that time. Our team
12 comprises experienced professionals with extensive knowledge of class action settlement administration.
13 In addition, Apex Class Action has the necessary technology and infrastructure to efficiently manage large-
14 scale class action cases. We utilize state-of-the-art software and systems to ensure that all aspects of the
15 administration process are executed accurately and efficiently.

16 3. Apex was engaged by the Parties’ Counsel and subsequently approved and appointed by the
17 Court to provide notification services and claims administration, pursuant to the terms of the
18 Settlement, in the above-referenced Action. The responsibilities undertaken thus far, as well as those to
19 be fulfilled following the granting of Final Approval of the Settlement, include: (a) printing and
20 mailing the *Court Approved Notice Of Class Action Settlement And Hearing Date For Final Court*
21 *Approval*, in English and Spanish (referred to as “Class Notice”); (b) receiving and processing
22 Requests for Exclusion; (c) resolving disputes among Settlement Class Members regarding the number
23 of workweeks recorded by Defendants during the Class Period, as stated on their individualized Class
24 Notice; (d) calculating individual settlement award amounts; (e) processing and mailing settlement
25 award checks; (f) handling tax withholdings as required by the Settlement and the law; (g) preparing,
26 issuing and filing tax returns and other applicable tax forms; (h) managing the distribution of any
27 unclaimed funds pursuant to the terms of the Settlement; and (i) undertaking additional tasks as
28 mutually agreed upon by the Parties or as ordered by the Court for Apex to perform.

4. CLASS DATA AND NOTICE PROCESS

5. On March 4, 2026, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content for the Class Notice. Apex then generated a draft of the formatted Class Notice, which received approval from the Parties' Counsel prior to mailing.

6. On March 23, 2026, Counsel for the Defendants provided Apex with the Class Data list, comprising the names, last known mailing addresses, and dates worked for Defendants during the Class Period and PAGA Period, for 246 individuals. Apex reviewed and cleansed the data for duplicates, discrepancies, and any potential missing information. Apex identified and removed five (5) individuals who were outside of the Class Period. As a result, the final Class List consisted of 241 individuals. On May 12, 2026, Apex received an additional file containing Social Security numbers for the class members.

7. In preparation for the mailing process, all 241 names and addresses listed in the Class List underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the Class Notice. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Class Notice. However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Class Notice.

8. On April 13, 2026, the Class Notice was sent to all 241 individuals listed in the Class List via U.S First Class Mail. A true and correct copy of the Class Notice is attached as **Exhibit A**.

UNDELIVERABLE NOTICES, REMAILED NOTICES AND SKIP TRACING

9. As of the date of this declaration, our office has received 34 returned Class Notices as undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 34 returned Class Notices in an attempt to acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Class Notice. This skip-trace effort resulted in obtaining 19 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Class Notices via U.S First Class Mail.

1 10. As of the date of this declaration, 15 Class Notices have been considered undeliverable as no
2 updated address was found as a result of skip tracing.

3 **REQUESTS FOR EXCLUSION, OBJECTION(S) AND DISPUTE(S)**

4 11. The Response Deadline was May 28, 2026. An extended Response Deadline for Class Members
5 who received a remailed notice was June 11, 2026.

6 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any Requests for Exclusion. The deadline
7 for submitting a request for exclusion from the Settlement was May 28, 2026.

8 13. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
9 deadline for submitting a written objection to the Settlement was May 28, 2026.

10 14. As of the date of this declaration, Apex has not received any disputes from Class Members. The
11 deadline for submitting a dispute was May 28, 2026.

12 15. As of the date of this declaration, Apex will report 241 Participating Class Members, constituting
13 100% of the Settlement Class.

14 **ALLOCATION OF GROSS SETTLEMENT AMOUNT**

15 16. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period
16 is 29,810.92. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be
17 (\$438,216.26) and was calculated by subtracting the requested Class Counsel Fees Payment
18 (\$288,750.00), the amount requested for Class Counsel Litigation Expensed (\$30,543.74), the requested
19 Class Representative Service Payment (\$10,000.00), the requested Administration Expenses Payment
20 (\$7,490.00), and the PAGA Penalties (\$50,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$825,000.00).

21 17. The *highest* Individual Settlement Payment to a Participating Class Member is currently
22 estimated to be approximately \$6,919.37, the *average* Individual Settlement Payment is currently
23 estimated to be approximately \$1,818.32, and the *lowest* Individual Settlement Payment is currently
24 estimated to be approximately \$8.38. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

25 18. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$12,500.00) will be allocated to
26 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the Class settlement. Aggrieved Employees
27 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 168 Aggrieved Employees who worked a total of
28 10,782 Pay Periods during the PAGA Period.

1 19. The *highest* Individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is approximately \$183.18,
2 the *average* Individual PAGA Payment is approximately \$74.40, and the *lowest* Individual PAGA
3 Payment is approximately \$1.16.

4 **ADMINISTRATION COSTS**

5 20. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
6 and anticipated expenses, amount to \$7,490.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
7 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,
8 handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed
9 upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

10 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
11 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 28th day of July 2026,
12 in Irvine, California.

13
14 

15 Tarus Dancy
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

EXHIBIT A

Bladimir Lopez Millan v. Bouton Construction, Inc.
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»

Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC» <<
«Full_Name»
«Address_1»
«City», «State» «Zip»

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

*Bladimir Lopez Millan v. Bouton Construction, Inc.
Santa Clara Superior Court, Case No. 20CV371719*

***The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully!
It's not junk mail, spam, an advertisement or solicitation by a lawyer. You are not being sued.***

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against Bouton Construction, Inc. (“BOUTON” and/or “Defendant”) for alleged wage and hour violations that are denied by BOUTON. The Action was filed by a former employee of BOUTON, *Bladimir Lopez Millan*, (“Plaintiff”), and seeks payment of (1) back wages, penalties, and interest for a class of non-exempt employees who worked for Defendant during the Class Period (October 19, 2016, through October 27, 2025) (“Class Members”); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all non-exempt employees who worked for Defendant during the PAGA Period (October 19, 2019, through October 27, 2025) (“Aggrieved Employees”).

BOUTON denies the allegations in the Action, denies any failure to comply with the law, and denies any and all liability for the causes of action alleged in the Action. BOUTON, however, agreed to settle the Action to avoid the fees, costs, and time associated with the litigation of the Action.

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class Settlement requiring BOUTON to fund Individual Class Payments, and (2) a PAGA Settlement requiring BOUTON to fund Individual PAGA Payments and pay the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”).

Based on Defendant’s records, and the Parties’ current assumptions, **your gross Individual Class Payment is estimated to be \$«Est_Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_PAGA_PMT»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked as a non-exempt employee at BOUTON for «Class_Weeks» workweeks** during the Class Period and **«PAGA_Pay_Peiods» pay periods** (one-week pay periods) during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks or pay periods during either period as a non-exempt employee, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

Although the Court has not issued any rulings on the merits of the case or concluded that BOUTON engaged in any wrongful conduct, the Court has preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment under which BOUTON will make payments consistent with the terms of the Settlement and which requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against BOUTON.

If you worked for BOUTON during the Class Period and/or the PAGA Period, referenced above, as a non-exempt employee you have two basic options under the Settlement:

- (1) **Do Nothing.** You don’t have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against BOUTON.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting a written Request for Exclusion. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve

your ability to personally pursue Class Period wage claims against BOUTON, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

BOUTON will not retaliate against you for any actions you take with respect to the proposed Settlement.

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against BOUTON that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is May 28, 2026	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. BOUTON must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by May 28, 2026	All Class Members who do not opt-out (" <u>Participating Class Members</u> ") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the July 29, 2026, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on July 29, 2026. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by May 28, 2026	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period as a non-exempt employee and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period as a non-exempt employee, respectively. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by May 28, 2026. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of BOUTON. The Action accuses BOUTON of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, timely wages due during and/or upon termination, failing to pay reimbursable expenses, failing to provide meal periods, rest periods and accurate itemized wage statements and violation of Business and Professions Code §§ 17200, *et seq.* Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, *et seq.*) ("PAGA"). Plaintiff is represented by James Hawkins, Isandra Fernandez and Anthony Draper of James Hawkins APLC ("Class Counsel").

BOUTON strongly denies violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws. It, however, chose to settle the Action to avoid the fees, costs, disruption, and uncertainty associated with the litigation of the Action.

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

So far, the Court has made no determination whether BOUTON or Plaintiffs is/are correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and BOUTON hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and BOUTON have voluntarily negotiated and mutually agreed upon a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, BOUTON does not admit any violations or concede the merit of any claims, nor does it agree that any of its employees suffered damages of any kind.

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) BOUTON has agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims, the strength of the defenses to those claims, and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

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

1. BOUTON Will Pay \$825,000 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). BOUTON has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the neutral, third-party Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's expenses, and amounts to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, BOUTON will fund the Gross Settlement not more than 60 days after the Judgment entered by the Court becomes final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$288,750 (35% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$40,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel has worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$10,000 as a Class Representative Service Award to Plaintiff for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only money Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payments and any Individual PAGA Payments.
 - C. Up to \$8,000 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$50,000 for PAGA Penalties, allocated 75% (\$37,500) to the LWDA PAGA Payment and 25% (\$12,500) in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

Participating Class Members have the right to object to any of these deductions. The Court will consider all objections.

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and BOUTON are asking the Court to approve an allocation of 25% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 75% to penalties and interest. ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. BOUTON will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

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

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (180 days after the check is mailed). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with Legal Aid At Work as the cy pres recipient.
6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than May 28, 2026, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the May 28, 2026, Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or the Class Member's representative setting forth the Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against BOUTON.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against BOUTON based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and BOUTON have agreed that, in either case, the Settlement will be void, BOUTON will not pay any money and Class Members will not release any claims against BOUTON.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action, LLC (the "Administrator") to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.
9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you agree to be subject to the release set forth below and you cannot sue, continue to sue, or be part of any

other lawsuit against BOUTON or related entities for any form of damages or relief based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement, as described more fully in the release below.

The Participating Class Members will be bound by the following release:

All Participating Class Members shall be deemed to have released and discharged the Released Parties from any and all claims, demands, causes of action, rights, liabilities, or damages of every kind and nature, known or unknown, suspected or unsuspected, arising during the Class Period and relating to the allegations in the Action, including: (a) all claims that were, or reasonably could have been, alleged based on the facts contained in the First Amended Complaint; and (b) any and all wage-and-hour or related statutory, regulatory, or common-law claims that could have been asserted based on the same facts, matters, transactions, or occurrences alleged therein, including claims premised on any duties or rights under California Labor Code sections 200, 201, 202, 203, 221, 225, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1198, 1199, 2699, and 2802; California Code of Regulations, Title 8, section 11060 et seq., and any other applicable Industrial Welfare Commission (“IWC”) Wage Orders; and Business and Professions Code sections 17200 through 17208.

10. **Aggrieved Employees’ PAGA Release.** After the Court’s judgment is final, all Aggrieved Employees, whether or not they are Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, fully and forever release and discharge the Released Parties from all claims to recover civil penalties pursuant to the Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”) for alleged violations of the California Labor Code during the PAGA Period that were alleged, or reasonably could have been alleged, in the PAGA Notice that Plaintiff submitted to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”) or in the First Amended Complaint filed in this Action. The release includes all PAGA claims premised on alleged violations of Labor Code sections 200, 201, 202, 203, 221, 225, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1198, 1199, 2699, and 2802, which are resolved by this Settlement.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. **Individual Class Payments.** The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member. Participating Class Members assume full responsibility and liability for any taxes owed on their Individual Class Payment.
2. **Individual PAGA Payments.** The Administrator will calculate each Individual PAGA Payment by (a) dividing the amount of the Aggrieved Employees’ 25% share of PAGA Penalties (\$12,500) by the total number of PAGA Period Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period and (b) multiplying the result by each Aggrieved Employee’s PAGA Period Pay Periods. Aggrieved Employees assume full responsibility and liability for any taxes owed on their Individual PAGA Payment.
3. **Workweek/Pay Period Challenges.** The number of Class Workweeks you worked during the Class Period as a non-exempt employee and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period as a non-exempt employee, as recorded in Defendant’s records, are stated in the first page of this Notice. You have until May 28, 2026, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator’s contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant’s calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendant’s records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant’s Counsel. The Administrator’s decision is final. You can’t appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. **Participating Class Members.** The Administrator will issue checks for the Individual Class Payments and/or Individual PAGA Payments and send them via First Class U.S. Mail, postage prepaid, to the Participating Class Members (i.e., every Class Member who doesn’t opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees.
2. **Non-Participating Class Members.** The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

Your check will be sent to the same address as this Notice. If you change your address, be sure to notify the Administrator as soon as possible. Section 9 of this Notice has the Administrator’s contact information.

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Millan Jr. v. Bouton Construction, Inc.*, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must be sent your request to be excluded by May 28, 2026, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator’s contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and BOUTON are asking the Court to approve. At least 16 court days before the July 29, 2026, Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a request for attorney fees, litigation expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website www.apexclassaction.com/boutonconstruction or the Court's website <https://www.saccourt.ca.gov/>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement and/or the Motion for Final Approval may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is May 28, 2026.** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the *Millan v. Bouton Construction, Inc.* Action and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for BOUTON and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

Alternatively, a Participating Class Member can object (or personally retain a lawyer to object at your own cost) by attending the Final Approval Hearing. You (or your attorney) should be ready to tell the Court what you object to, why you object, and any facts that support your objection. See Section 8 of this Notice (immediately below) for specifics regarding the Final Approval Hearing.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on July 29, 2026, at 1:30 p.m. in Department 19 of Santa Clara Superior Court, located at 161 North First Street, San Jose, CA 95113. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend). Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website www.apexclassaction.com/boutonconstruction beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

Class members may appear at the final approval hearing in person or remotely using the Microsoft Teams link for Department 19 (Afternoon Session). Instructions for appearing remotely are provided at https://www.sccscourt.org/general_info/ra_teams/video_hearings_teams.shtml and should be reviewed in advance. Class members who wish to appear remotely are encouraged to contact class counsel at least three days before the hearing if possible, so that potential technology or audibility issues can be avoided or minimize.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything BOUTON and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to the Administrator's website at www.apexclassaction.com/boutonconstruction. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to website by going to <https://www.saccourt.ca.gov> and entering the Case Number for the Action, Case No. 20CV371719.



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

<u>Class Counsel:</u> Isandra Fernandez & Anthony Draper JAMES HAWKINS APLC 9880 Research Drive, Suite 200 Irvine, California 92618	<u>Defendant's Counsel:</u> Rachael E. Brown SWEENEY MASON LLP 983 University Avenue, Suite 104C Los Gatos, California 95032	<u>Administrator:</u> Apex Class Action, LLC PO Box 54668 Irvine, CA 92619 Tel: 1-800-355-0700 Fax: (949) 989-4428 support@apexclassaction.com
---	--	---

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

*Bladimir Lopez Millan v. Bouton Construction, Inc.
Tribunal Superior de Santa Clara, Caso No. 20CV371719*

***El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. Léalo atentamente.
No es correo basura, spam ni publicidad ni una solicitud de un abogado. Esto no es una demanda.***

Usted puede ser elegible para recibir un pago de una demanda colectiva de empleados ("Acción") contra Bouton Construction, Inc. ("BOUTON" y/o "Demandado") por supuestas violaciones de salarios y horas que BOUTON ha negado. La Acción fue presentada por un expleado de BOUTON, *Bladimir Lopez Millan* ("Demandante"), y busca el pago de (1) salarios adeudados, sanciones e intereses por una clase de empleados no exentos que trabajaron para el Demandado durante el Período de Clase (19 de octubre de 2016 al 27 de octubre de 2025) ("Miembros de Clase") y (2) sanciones bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General ("PAGA") por todos los empleados no exentos que trabajaron para el Demandado durante el Período de PAGA (19 de octubre de 2019 al 27 de octubre de 2025) ("Empleados Agraviados").

BOUTON niega las alegaciones en la Acción como también cualquier incumplimiento con la ley, y niega además toda responsabilidad por las causas de acción en la Acción. BOUTON, sin embargo, aceptó conciliar la Acción para evitar los costos, precios y tiempo asociados a la litigación de la misma.

El Acuerdo propuesto consta de dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que BOUTON financie los Pagos Individuales de Clase, y (2) un Acuerdo de PAGA que requiere que BOUTON financie los Pagos Individuales de PAGA y pague a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Sobre la base de los registros del Demandado y de las suposiciones actuales de las Partes, se estima que **su Pago Individual de Clase es de \$«Est_Class_PMT» (menos la retención) y que su Pago Individual de PAGA es de \$«Est_PAGA_PMT»**. Es probable que el monto real que reciba sea distinto y que dependa de varios factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual de PAGA, según los registros de los Demandados, usted no es elegible para dicho pago en virtud del Acuerdo, ya que no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que demuestran que **trabajó como empleado no exento en BOUTON por «Class_Weeks» semanas laborales** durante el Período de Clase y **«PAGA_Pay_Peiods» periodos de pago** (una semana de periodos de pago) durante el Período de PAGA. Si cree que ha trabajado más semanas laborales o periodos de pago como empleado no exento en uno u otro periodo, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Véase la sección 4 del presente Aviso.

A pesar de que el Tribunal no ha emitido ninguna resolución sobre los méritos del caso ni ha concluido si BOUTON ha participado en alguna mala conducta, el Tribunal ha aprobado el Acuerdo propuesto de forma preliminar y este Aviso y no ha decidido aún si otorgar la aprobación final. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no lo hace. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué porción del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante ("Abogados de Clase"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue a BOUTON a realizar pagos en virtud del Acuerdo y a los Miembros de Clase y a los Empleados Agraviados a renunciar a sus derechos a hacer valer determinadas reclamaciones contra BOUTON.

Si trabajó para BOUTON durante el Período de Clase y/o el Período de PAGA, mencionados anteriormente, como empleado no exento, tiene dos opciones básicas según el Acuerdo:

- (1) **No haga nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de Clase y/o uno de PAGA. Sin embargo, como Miembro de Clase Participante, renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales del Período de Clase y sanciones del Período de PAGA contra BOUTON.
- (2) **Excluirse del Acuerdo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (opt-out) mediante una Solicitud de Exclusión por escrito. Si opta por no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase. Sin embargo, preservará su capacidad personal para presentar reclamaciones salariales del Periodo de Clase contra BOUTON y, si es un Empleado Agraviado, permanecerá elegible para un Pago Individual de PAGA. No puede retirarse de la parte de PAGA del Acuerdo propuesto.

BOUTON no puede tomar venganza contra usted por ninguna acción que realice respecto del Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será Miembro de Clase Participante y tendrá derecho a un Pago Individual de Clase y, si corresponde, a un Pago Individual de PAGA. A cambio, cederá a presentar reclamaciones contra BOUTON que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede optar por no participar en el Acuerdo de Clase, pero no en el de PAGA	Si no desea participar plenamente en el acuerdo propuesto, puede optar por no participar enviando al administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro de Clase No Participante y ya no tendrá derecho al Pago Individual de Clase. Los Miembros de Clase No Participante no pueden oponerse a ninguna parte del acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso.
La fecha límite para optar por no participar es el 28 de mayo de 2026	No puede optar por no participar de la parte de PAGA del Acuerdo. BOUTON debe realizar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Agraviados, quienes deben ceder sus derechos a presentar Reclamaciones Liberadas (definidas más adelante).

Los Miembros de Clase Participante pueden oponerse al Acuerdo Colectivo, pero no al de PAGA Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 28 de mayo de 2026	Todos los Miembros de Clase que no opten por no participar (“ <u>Miembros de Clase Participante</u> ”) pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre la aprobación final del Acuerdo incluirá la determinación del monto que se pagará a los Abogados de Clase y a la Demandante que interpuso la Acción en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Clase ni al Demandante, pero cada dólar pagado a ellos reduce el monto total que se pagará a los Miembros de Clase Participante. Puede objetar los montos solicitados por los Abogados de la Clase o por el Demandante si considera que son irrazonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 29 de julio de 2026	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 29 de julio de 2026. No es obligatorio asistir, pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma virtual del Tribunal. Los Miembros de Clase Participante pueden oponerse verbalmente al Acuerdo durante la Audiencia de Aprobación Final. Véase la Sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de su Semana Laboral/Periodos de Pago Las Impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 28 de mayo de 2026	El monto de su Pago Individual de Clase y el de PAGA dependen, respectivamente, de la cantidad de semanas laborales que trabajó al menos un día durante el Período de Clase como empleado no exento y de la cantidad de Periodos de Pago en los que trabajó al menos un día durante el Período de PAGA como empleado no exento. La cantidad de Semanas Laborales de la Clase y la cantidad de Periodos de Pago de PAGA en los que trabajó, según los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del 28 de mayo de 2026. Véase la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

El Demandante fue empleado de BOUTON. Esta Acción alega que BOUTON violó la ley de California por el impago de salarios por horas extra, salarios mínimos, salarios adeudados y/o por terminación, no reembolsar los gastos comerciales, no proporcionar períodos de comida, no autorizar períodos de descanso y por talones de pago inexactos, y violación del Código de Negocios y Profesiones, §§ 17200 y sig. Con base en las mismas reclamaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General (Código Laboral §§ 2698 y sig.) (“PAGA”). Los abogados que representan al Demandante son: James Hawkins, Isandra Fernández y Anthony Draper de James Hawkins APLC (“Abogados de Clase”).

BOUTON niega haber infringido ninguna ley ni incumplido el pago de salarios, y sostiene que ha cumplido con todas las leyes aplicables. Sin embargo, optó por conciliar la Acción para evitar los costos, la disrupción e incertidumbres asociados a la litigación de esta misma.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE SE HA CONCILIADO EL CASO?

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si BOUTON o los Demandantes posee(n) los méritos. Mientras tanto, el Demandante y BOUTON contrataron un mediador neutral para intentar resolver la Acción mediante la negociación de un acuerdo (conciliación) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso judicial. La negociación fue exitosa: se firmó un acuerdo por escrito (“Acuerdo”) y ambas partes aceptan solicitar en conjunto al Tribunal que dictara una sentencia para finalizar la Acción y hacer cumplir el Acuerdo. El Demandante y BOUTON han negociado un Acuerdo propuesto, el cual está sujeto a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto constituye una solución de compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar la conciliación, BOUTON no admite ninguna infracción, no reconoce la validez de sus reclamaciones ni está de acuerdo con que ninguno de sus empleados haya sufrido daños de ningún tipo.

Los Abogados de Clase y Demandante consideran firmemente que el acuerdo es beneficioso para usted, ya que creen que: (1) BOUTON ha aceptado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada, teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de continuar el litigio; y (2) el Acuerdo redundará en el mejor interés de los Miembros de Clase y de los Empleados Agraviados. El Acuerdo propuesto fue aprobado preliminarmente por el Tribunal como justo, razonable y adecuado; autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. BOUTON pagará \$825,000.00 como el Monto Total del Acuerdo (Acuerdo Total). BOUTON ha acordado depositar el Monto Total del Acuerdo en una cuenta a cargo de una tercera parte neutral, el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Monto Total del Acuerdo para pagar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago por Servicios del Representante de Clase, los honorarios y gastos de los Abogados de la Clase, los gastos del Administrador y las cantidades que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, BOUTON depositará este monto a más tardar 60 días posteriores a la Sentencia final emitida por el Tribunal. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal la emita o en una fecha posterior si los Miembros de Clase Participante se oponen al Acuerdo propuesto o se apela la Sentencia.
2. Deducciones aprobadas por el Tribunal del Monto Total. En la Audiencia de Aprobación Final, la Demandante y/o sus Abogados de la Clase solicitarán al tribunal la aprobación de las siguientes deducciones del Acuerdo Total, cuyos montos serán determinados por el Tribunal en dicha audiencia:
 - A. Hasta por \$288,750.00 (35% del Acuerdo Total) a los Abogados de Clase por sus gastos y hasta \$40,000.00 por sus costos «Tray_PC»

de litigación. Hasta la fecha, los Abogados de la Clase han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin recibir remuneración.

- B. Hasta por \$10,000.00 como Incentivo de Servicio al Representante de Clase del Demandante por presentar la Acción, colaborar con los Abogados de la Clase y representarla. Este pago será el único que recibirá el Demandante, además de su Pago Individual de Clase y cualquier Pago Individual de PAGA.
- C. Hasta \$8,000.00 al Administrador por los servicios prestados en la gestión del Acuerdo.
- D. Hasta \$50,000.00 por Sanciones de PAGA, asignados en un 75%, o sea \$37,500.00, al Pago de PAGA de la LWDA, y en un 25%, o sea \$12,500.00, en Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Agraviados, con base en sus Periodos de Pago de PAGA.

Los Miembros de Clase Participante tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal tomará en cuenta todas las objeciones

- 3. Acuerdo Neto Distribuido a los Miembros de Clase. Tras realizar las deducciones mencionadas anteriormente sobre los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Total ("Acuerdo Neto") mediante Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participante, según sus Semanas Laborales del Periodo de Clase.
- 4. Impuestos adeudados por los pagos a los Miembros de Clase. El Demandante y BOUTON solicitan al Tribunal la aprobación del 25% de cada Pago Individual de Clase para salarios gravables ("Parte Salarial") y del 75% para intereses y sanciones ("Parte No Salarial"). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y se reportará en los formularios W-2 del IRS. BOUTON pagará por separado los impuestos sobre la nómina que adeude respecto de la parte salarial. Los Pagos Individuales de PAGA se consideran multas, no salarios, para efectos fiscales. El Administrador reportará los pagos individuales de PAGA y las partes no salariales de los Pagos Individuales de Clase en los formularios 1099 del IRS.
Si bien el Demandante y BOUTON han acordado estas distribuciones, ninguna de las partes le brinda asesoría sobre si sus Pagos son gravables o cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses por impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar con un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.
- 5. Es necesario cobrar los cheques a la brevedad. En el frente de cada cheque emitido para Pagos Individuales de Clase y de PAGA se mostrará la fecha de vencimiento (180 días posteriores a su envío). Si no lo cobra antes de dicha fecha, el cheque será enviado a Legal Aid At Work como beneficiario cy pres.
- 6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo de Clase. Se le considerará Miembro de Clase Participante, participando plenamente del Acuerdo Colectivo, a menos que, a más tardar el 28 de mayo de 2026, su deseo de excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada a más tardar el 28 de mayo de 2026, Fecha Límite de Respuesta. La Solicitud debe ser una carta por un Miembro de Clase o por su representante, mencionando el nombre del Miembro de Clase, dirección actual, teléfono y una declaración sencilla que mencione que elige excluirse del Acuerdo. Los Miembros de Clase Excluidos (es decir, los Miembros de Clase No Participante) no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero conservarán su derecho a presentar reclamaciones salariales y por hora contra BOUTON.
No puede optar por no participar en la parte relativa al Acuerdo de PAGA. Los Miembros de Clase que se excluyan del Acuerdo (Miembros de Clase No Participantes) siempre serán elegibles para los Pagos Individuales de PAGA y cederán su derecho a presentar reclamaciones de PAGA contra BOUTON con base en los hechos del Periodo de PAGA, alegados en la Acción.
- 7. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el tribunal deniega su Aprobación Final. Es posible que el tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del acuerdo o a dictar Sentencia. También es posible que el tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. Los Demandantes y BOUTON han acordado que, en cualquiera de los casos, el acuerdo quedará sin efecto, BOUTON no realizará ningún pago y los Miembros de Clase no presentarán ninguna reclamación contra BOUTON.
- 8. Administrador. El tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action, LLC ("Administrador"), para enviar este aviso, calcular y efectuar los pagos y tramitar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de Clase. El Administrador también resolverá las Impugnaciones de los Miembros de Clase relativas a las Semanas Laborales, enviará por correo y reenviará los cheques del acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la sección 9 de este Aviso.
- 9. Liberación de los Miembros de Clase Participante. Una vez que la Sentencia sea firme, los Miembros de Clase Participante no podrán presentar ninguna de las reclamaciones liberadas bajo el Acuerdo. Eso significa que, a menos que haya optado por no participar del Acuerdo Colectivo, usted está de acuerdo ser vinculado a la liberación establecida más adelante y no podrá demandar, continuar demandando ni formar parte de ninguna otra demanda contra BOUTON ni entidades relacionadas por ninguna forma de daños o alivios basado en los hechos del Periodo de Clase y las sanciones de PAGA basado en los hechos del Periodo de PAGA, tal como han sido alegados en la Acción y conciliados por este Acuerdo, como se describe a más detalle en la siguiente liberación:

Los Miembros de Clase Participante estarán sujetos a la siguiente liberación:

Todos los Miembros de Clase Participante se consideran que han liberado y cancelado a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones, demandas, causas de acción, derechos, responsabilidades o daños de cualquier tipo y naturaleza, conocidas o desconocidas, sospechosas o no, surgiendo durante el Periodo de Clase y relacionadas a las alegaciones en la Acción, incluyendo: (a) todas las reclamaciones que fueron, o que razonablemente pudieron ser alegadas basadas en los hechos contenidos en la Primera Denuncia Enmendada y (b) todas las reclamaciones salariales y por hora o estatutarias, regulatorias, o de ley común que pudieron ser presentadas basadas en los mismos hechos, asuntos,

transacciones o situaciones alegadas, incluidas las reclamaciones basadas en cualquiera de las medidas y derechos bajo el Código Laboral de California, artículos 200, 201, 202, 203, 221, 225, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1198, 1199, 2699 y 2802; Código de Normativas de California, Título 8, sección 11060 y sig., y otras Ordenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial (“IWC”) y el Código de Negocios y Profesiones, artículos 17200 al 17208.

10. Liberación de los Empleados Agraviados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea firme, todos los Empleados Agraviados, independientemente sean o no Miembros de Clase Participante, en nombre propio y de sus respectivos pasados y presentes representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y asignados, liberan por completo y cancelan a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones de recuperación de sanciones civiles en virtud de la Ley de Acción Privada del Fiscal General de 2004 (“PAGA”) por presuntas violaciones al Código Laboral de California durante el Período de PAGA que fueron alegadas o que razonablemente pudieron serlo en el Aviso de PAGA que el Demandante envió a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”) o en la Primera Denuncia Enmendada presentadas en esta Acción. La liberación incluye todas las reclamaciones de PAGA presentadas por presuntas violaciones del Código Laboral, artículos 200, 201, 202, 203, 221, 225, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1198, 1199, 2699 y 2802, que fueron conciliadas por este Acuerdo.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales de Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de Clase (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros de Clase Participante y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro de Clase Participante. Los Miembros de Clase Participante asumen la total responsabilidad por cualquier impuesto adeudado en sus pagos.
2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo el 25% de la parte de los Empleados Agraviados de las Sanciones de PAGA, o sea, \$12,500.00, entre el número total de Periodos de Pago en los que trabajaron todos los Empleados Agraviados durante el Período de PAGA y (b) multiplicando el resultado por el número de Periodos de Pago trabajados por cada Empleado Agraviado. Los Empleados Agraviados asumen la total responsabilidad por cualquier impuesto adeudado en sus pagos.
3. Impugnación de Semanas Laborales/Periodos de Pago. El número de Semanas laborales de clase que usted trabajó durante el Período de Clase como empleado no exento y el número de Periodos de Pago que trabajó durante el Período de PAGA como empleado no exento, como se muestran en los registros del Demandado, como se menciona en la primera página de este Aviso. Tiene a más tardar el 28 de mayo de 2026, para impugnar el número de Semanas laborales y/o Periodos de Pago acreditados a usted. Puede presentar su impugnación mediante la firma y el envío de una carta al Administrador por correo electrónico, fax o correo postal. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su impugnación con copias de los recibos de pago u otros documentos. El Administrador aceptará como correcto el cálculo de las Semanas Laborales y/o Periodos de Pago del Demandado basado en sus propios registros, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de Semanas Laborales y/o Periodos de Pago con base en su documentación y en la información proporcionada por el Abogado de la Clase (quien representará a los Miembros de la Clase Participante) y por los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. No podrá apelar ni impugnar dicha decisión.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. Miembros de Clase Participante. El Administrador enviará, por correo postal prioritario de EE. UU., con postal prepagado, un solo cheque a cada Miembro de Clase Participante (es decir, a cada Miembro de la Clase que no opte por no participar), incluidos aquellos que califican como Empleados Agraviados.
2. Miembros de Clase No Participante. El Administrador enviará, por correo de EE. UU., un único cheque del Pago Individual de PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por no participar del Acuerdo Colectivo (es decir, cada Miembro de Clase Participante).

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

6. ¿CÓMO EXCLUIRSE DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, teléfono y una declaración sencilla en la que se indique que no desea participar del Acuerdo. El Administrador lo excluirá en función de cualquier solicitud por escrito que comunique su exclusión. Asegúrese de identificar la Acción como: *Millan Jr. v. Bouton Construction, Inc.*, e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, teléfono, fechas de empleo aproximadas y número de seguro social para fines de verificación). Asegúrese de realizar y firmar personalmente su solicitud. Si otra persona realiza la solicitud en su nombre, no será válida. **El Administrador debe recibir su solicitud de exclusión a más tardar el 28 de mayo de 2026, de lo contrario, será inválida.** La sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO OBJETAR AL ACUERDO?

Solo los Miembros de Clase Participante tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si se opone, le recomendamos consultar la solicitud de aprobación que presentan el Demandante y BOUTON ante el Tribunal. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Final del 29 de julio de 2026, los Abogados de la Clase y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluirá, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Compensación por Servicios que indicará (i) la cantidad que solicitan los Abogados de la Clase por concepto de honorarios y gastos de litigio y (ii) la cantidad que la Demandante solicita como un Incentivo del Servicio de Representante de Clase. Si lo solicita, los Abogados de la Clase

(cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador www.apexclassaction.com/boutonconstruction o, si no, en el del Tribunal: <https://www.saccourt.ca.gov/>.

Un Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo y/o la Moción de Aprobación Final puede presentar una objeción, por ejemplo, alegando que el Acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas por los Abogados de la Clase o por el Demandante son demasiado altas o bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es, a más tardar, el 28 de mayo de 2026.** Asegúrese de indicar al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que la respalde. Identifique la Acción como: *Millan v. Bouton Construction, Inc.*, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para BOUTON y firme la objeción. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Como alternativa, un Miembro de Clase Participante puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que lo haga a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicar al Tribunal a qué se opone, por qué lo hace y cuáles son los hechos que lo respaldan. Consulte la sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles sobre dicha audiencia.

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

Puede asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 29 de julio de 2026 a la 1:30 p.m. en el Departamento 19 del Tribunal Superior de Santa Clara, ubicado en 161 North First Street, San José, CA 95113. En la Audiencia, el juez decidirá si aprueba definitivamente el acuerdo y qué porción del Acuerdo Total se pagará a los Abogados de la Clase, al Demandante y al Administrador. El Tribunal recibirá comentarios de quienes presenten objeciones, de los Abogados de la Clase y de los Abogados Defensores antes de tomar una decisión. Puede asistir o contratar a un abogado para que asista. Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/boutonconstruction o comunicarse con los Abogados de Clase para verificar los detalles.

Los Miembros de Clase pueden comparecer en esta audiencia en persona o a través de un enlace de Microsoft Teams del Departamento 19 (Sesión Vespertina). Las instrucciones para comparecer de forma remota se comparten en https://www.sccscourt.org/general_info/ra_teams/video_hearings_teams.shtml y puede revisarlas con antelación. Se les anima a los miembros de Clase que deseen comparecer de forma remota a contactar a los abogados de clase al menos tres días antes de la audiencia, para evitar o minimizar cualquier problema técnico o de audio.

9. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo detalla todo lo que BOUTON y el Demandante se han comprometido a realizar en virtud del Acuerdo propuesto. La manera más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento es visitar el sitio web del Administrador www.apexclassaction.com/boutonconstruction. También puede llamar o enviar un correo electrónico al Abogado de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que aparece a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior en <https://www.saccourt.ca.gov> e ingrese el Número de Caso de la Acción, Caso No. 20CV371719.



NO LLAME AL TRIBUNAL SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO

<u>Abogados de Clase:</u> Isandra Fernandez & Anthony Draper JAMES HAWKINS APLC 9880 Research Drive, Suite 200 Irvine, California 92618	<u>Abogados del Demandado:</u> Rachael E. Brown SWEENEY MASON LLP 983 University Avenue, Suite 104C Los Gatos, California 95032	<u>Administrador:</u> Apex Class Action, LLC PO Box 54668 Irvine, CA 92619 Tel.:1-800-355-0700 Fax: (949) 989-4428 support@apexclassaction.com
---	---	---

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

Si pierde o extravía su cheque de indemnización antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que lo solicite antes de la fecha de vencimiento indicada en el cheque original.

11. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador cualquier cambio en su dirección postal.