

LIDMAN LAW, APC

Scott M. Lidman (SBN 199433)

slidman@lidmanlaw.com

Milan Moore (SBN 308095)

mmoore@lidmanlaw.com

Tiara Gose-Hardy (SBN 323823)

tgose@lidmanlaw.com

2155 Campus Drive, Suite 150

El Segundo, California 90245

Tel: (424) 322-4772

Fax: (424) 322-4775

Attorneys for Plaintiff

ALFREDO DURAN

HAINES LAW GROUP, APC

Paul K. Haines (SBN 248226)

phaines@haineslawgroup.com

2155 Campus Drive, Suite 180

El Segundo, California 90245

Tel: (424) 292-2350

Fax: (424) 292-2355

Attorneys for Plaintiff

ALFREDO DURAN

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES

ALFREDO DURAN, as an individual and on
behalf of all others similarly situated,

Plaintiff,

vs.

SCOTT CONSTRUCTION SPECIALTIES,
INC., a California corporation; and DOES 1
through 100, inclusive,

Defendant.

Case No.: 23STCV05170

*[Assigned for all purposes to the Hon. Timothy
P. Dillon, Dept. SSC-15]*

**DECLARATION OF LLUVIA ISLAS
ON BEHALF OF PHOENIX
SETTLEMENT ADMINISTRATORS
REGARDING NOTICE AND
SETTLEMENT ADMINISTRATION**

Date: October 15, 2026

Time: 10:00 a.m.

Dept.: SSC-15

- 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 *Alfredo Duran v. Scott Construction Specialties, Inc.* (the “Action”). I have personal knowledge of the facts stated herein and, if called upon to testify, I could and would testify competently to such facts.

3. On March 16, 2026, Phoenix received a data file from Defense Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, and the number of Class

1 Period workweeks and PAGA Period pay periods (“Class List”) during the Class Period and PAGA
2 Period. The final mailing list contained three hundred seventy-three (373) individuals identified as
3 Class Members.

4 4. On April 10, 2026, Phoenix conducted a National Change of Address (“NCOA”)
5 search in an attempt to update the class list of addresses as accurately as possible. A search of this
6 database provides updated addresses for any individual who has moved in the previous four (4)
7 years and notified the U.S. Postal Service of their change of address.

8 5. On June 12, 2026, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in English and
9 Spanish, to all three hundred seventy-three (373) Class Members on the Class List. A true and
10 correct copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

11 6. As of the date of this declaration, forty-two (42) Notices have been returned to
12 Phoenix. None were returned with a forwarding address. For the forty-two (42) Notices returned
13 from the Post Office without a forwarding address, Phoenix attempted to locate a current mailing
14 address using TransUnion TLOxp, one of the most comprehensive address databases available for
15 skip tracing. Of the forty-two (42) Notices that were skip traced, twenty-four (24) updated addresses
16 were obtained and the Notice was promptly re-mailed to those Class Members via first class mail.

17 7. As of the date of this declaration, eighteen (18) Notices remain undeliverable.
18 Specifically, eighteen (18) are undeliverable since an updated address could not be obtained via
19 skip trace.

20 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero(0) Requests for
21 Exclusion from Class Members. The deadline to request exclusion from the Class Settlement was
22 August 11, 2026.

23 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of Objection
24 from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement was August 11, 2026.

25 10. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Workweek disputes
26 from Class Members. The deadline for submitting a dispute was August 11, 2026.

1 11. There are three hundred seventy-three (373) Class Members who did not submit
2 timely and valid Requests for Exclusion and are therefore deemed Participating Class Members,
3 representing 100% of the Class. Participating Class Members have worked a collective total of
4 nineteen thousand seven hundred eighty-nine (19,789) Workweeks during the Class Period. Each
5 Workweek is valued at approximately \$13.15.

6 12. The Escalator Clause of the Settlement Agreement indicates if the number of
7 workweeks worked by the Class Members during the Class Period is 10% or greater than the
8 estimated 19,200 workweeks (i.e., if there are 19,801 or more workweeks), Defendant will have the
9 sole option to either: (i) agree to increase the Gross Settlement Amount on a proportional basis equal
10 to the percentage increase in the number of workweeks worked during the Class Period above the
11 10% increase (i.e., if there was an 11% increase in the number of workweeks during the Class
12 Period, Defendant would agree to increase the Gross Settlement Amount by 1%); or (ii) end the
13 Class Period on the date that the number of workweeks during the Class Period reaches 19,200 plus
14 10% thereof (21,120). The actual total workweeks worked during the Class Period is 19,798, which
15 does not meet or exceed 19,801. Thus, the Escalator Clause was not triggered.

16 13. The Net Settlement Amount of \$260,260.18 available to pay Participating Class
17 Members was determined by subtracting the requested Class Counsel Fees Payment (\$166,333.33),
18 and Class Counsel Litigation Expenses Payment (\$12,906.49), requested Class Representative
19 Service Payment to Plaintiff Duran (\$10,000.00), the PAGA Amount (\$40,000.00), and the
20 requested Administration Expenses Payment (\$9,500.00) from the Gross Settlement Amount
21 (\$499,000.00).

22 14. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual Class
23 Payment to be paid is approximately \$4,524.21, the lowest Individual Class Payment to be paid is
24 approximately \$13.15, while the average Individual Class Payment to be paid is approximately
25 \$697.75. Participating Class Members will be issued payment of their Individual Class Payment
26 subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with respect to the wages
27 portion of the Individual Class Payment (the net payment is their "Individual Settlement Payment").
28

15. Additionally, \$40,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated toward PAGA penalties under the Private Attorneys General Act (“PAGA Amount”), of which 75%, or \$30,000.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”), and 25%, or \$10,000.00, of which shall be paid to all current and former hourly non-exempt individuals who are or were employed by Defendant during the PAGA Period. There are two hundred ninety-seven (297) Aggrieved Employees who worked a total of thirteen thousand four hundred twenty-five (13,425) Pay Periods during the PAGA Period. The highest Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$156.42, the lowest Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$0.74, while the average Individual PAGA Payment to be paid is approximately \$33.67.

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

17. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$9,500.00. This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as **Exhibit B**.

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

Executed on September 9, 2026, at Orange, California.

Lluvia Islas
LLUVIA ISLAS

Exhibit A

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

Alfredo Duran v. Scott Construction Specialties, Inc.
Los Angeles County Case No. 23STCV05170

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

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against Defendant Scott Construction Specialties, Inc. (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former non-exempt employee of Defendant, Alfredo Duran, (“Plaintiff”) and seeks payment of alleged: (1) unpaid overtime wages; (2) unpaid minimum wages; (3) missed meal period premiums; (4) missed rest period premiums; (5) penalties for unpaid wages at time of termination; (6) reimbursement of business expenses; and (7) restitution under California Business and Professions Code section 17200 for a class of non-exempt employees (“Class Members”) who worked for Defendant in California during the Class Period of March 8, 2019 through September 6, 2025. Plaintiff also seeks penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all non-exempt employees who worked for Defendant in California during the PAGA Period of March 8, 2022, through September 6, 2025 (“Aggrieved Employees”).

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

Based on Defendant’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$«ESA Before Paga» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be «PAGA_Amount»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records you are not eligible for 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 «Total_Weeks»_workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Pay_Periods» pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

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

If you worked for Defendant during the Class Period and/or the PAGA Period, you have two basic options under the Settlement:

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

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is <u>August 11, 2026</u>.	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by <u>August 11, 2026</u>.	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and 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 <u>October 15, 2026</u> Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on October 15, 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 <u>August 11, 2026</u>	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number 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 August 11, 2026. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former non-exempt employee of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, failing to provide meal periods and rest breaks, failing to reimburse necessary business expenses, and failing to pay all wages upon termination of employment. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for restitution under California Business and Professions Code section 17200 and a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, *et seq.*) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Scott M. Lidman, Milan Moore and Tiara Gose-Hardy of Lidman Law, APC and Paul Haines of Haines Law Group, APC ("Class Counsel.") Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an end to the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. Ultimately, the negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is

subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

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

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

1. Defendant Will Pay \$499,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorneys' fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement not more than 14 days after the Judgment entered by the Court become final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if any 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 \$166,333.33 [1/3 of the Gross Settlement] to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$25,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$7,500.00 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$9,500.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$40,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% 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 Defendant are asking the Court to approve an allocation of 33% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 67% to interest and penalties ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

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

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name.

If the monies represented by your check is sent to the Controller's Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

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 August 11, 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 August 11, 2026 Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or their representative setting forth a 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 Defendant.

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

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Phoenix Settlement Administrators (the “Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ 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 and Defendant has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors and assigns, release Released Parties from (i) all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint and ascertained in the course of the Action including, (1) Failure to Pay All Overtime Wages Owed; (2) Failure to Pay All Minimum Wages Owed; (3) Failure to Provide Meal Periods; (4) Failure to Authorize and Permit Rest Periods; (5) Failure to Reimburse Necessary Business Expenditures; (6) Failure to Pay All Wages Upon Termination of Employment; and (7) Unfair Competition, and the relevant Wage Orders issued by the Industrial Welfare Commission, and any and all related claims for attorneys’ fees and costs. Except as set forth in Section 5.3 of the Settlement Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation or claims based on facts occurring outside the Class Period

10. Aggrieved Employees’ PAGA Release. After the Court’s judgment is final, and Defendant has paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue or participate in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors and assigns, the Released Parties from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice including, (1) Failure to Pay All Overtime Wages Owed; (2) Failure to Pay All Minimum Wages Owed; (3) Failure to Provide Meal Periods; (4) Failure to Authorize and Permit Rest Periods; (5) Failure to Reimburse Necessary Business Expenditures; (6) Failure to Pay All Wages Upon Termination of Employment, and the relevant Wage Orders issued by the Industrial Welfare Commission, and any and all related claims for attorneys’ fees and costs.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$10,000.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant’s records, are stated in the first page of this Notice. You have until August 11, 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 send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn't opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.
2. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

Your check will be sent to the same address as this Notice. If you change your address, be sure to notify the Administrator as soon as possible. Section 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 "*Duran v. Scott Construction Specialties*", 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 August 11, 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 Defendant are asking the Court to approve. At least 16 days before the October 15, 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 Motion for 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 duran-v-scott-construction-specialties.phoenixcases.com or the Court's website <https://www.lacourt.ca.gov/home>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is August 11, 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 Action as *Alfredo Duran v. Scott Construction Specialties* and include your name, current address, telephone number and approximate dates of employment for Defendant 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 October 15, 2026 at 10:00 a.m. in Department SSC-15 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of

the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, 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) either personally or virtually via LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). 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 duran-v-scott-construction-specialties.phoenixcases.com beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to Phoenix Settlement Administrator's website at

duran-v-scott-construction-specialties.phoenixcases.com. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to <https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access> and entering the Case Number for the Action, Case No. 23STCV05170. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Stanley Mosk Courthouse by calling (213) 830-0800.

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

Class Counsel:

Scott M. Lidman
Milan Moore
Tiara Gose-Hardy
Lidman Law, APC
2155 Campus Drive, Suite 150
El Segundo, California 90245
Telephone: (424) 322-4772
Facsimile: (424) 322-4775
Email: slidman@lidmanlaw.com
mmoore@lidmanlaw.com
tgose@lidmanlaw.com

Paul K. Haines
Haines Law Group, APC
phaines@haineslawgroup.com
2155 Campus Drive, Suite 180
El Segundo, California 90245
Telephone: (424) 292-2350
Facsimile: (424) 292-2355
Email: phaines@haineslawgroup.com

Settlement Administrator:

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

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void you should consult the Unclaimed Property Fund for instructions on how to retrieve the funds

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.

NOTIFICACIÓN APROBADA POR EL TRIBUNAL SOBRE EL ACUERDO COLECTIVO Y FECHA DE LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA POR PARTE DEL TRIBUNAL

Alfredo Durán contra Scott Construction Specialties, Inc.

N.º de caso del condado de Los Ángeles: 23STCV05170

El Tribunal Superior del Estado de California ha autorizado este aviso. ¡Léalo atentamente!

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

Es posible que tenga derecho a recibir una indemnización en el marco de una Demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra el Demandado Scott Construction Specialties, Inc. (“Demandado”) por presuntas infracciones en materia de salarios y horarios. La Demanda fue presentada por un antiguo empleado no exento del Demandado, Alfredo Durán (“Demandante”), y reclama el pago de: (1) salarios por horas extras no pagadas; (2) salarios mínimos no pagados; (3) primas por períodos de comida no disfrutados; (4) primas por períodos de descanso no disfrutados; (5) sanciones por salarios impagados en el momento del despido; (6) el reembolso de gastos de empresa; y (7) la restitución, en virtud de la sección 17200 del Código de Negocios y Profesiones de California, para una Clase de empleados no exentos (“Miembros de la Clase”) que trabajaron para el Demandado en California durante el Período de la Demanda Colectiva, comprendido entre el 8 de marzo de 2019 y el 6 de septiembre de 2025. El Demandante también solicita sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA”) para todos los empleados no exentos que trabajaron para el Demandado en California durante el periodo PAGA comprendido entre el 8 de marzo de 2022 y el 6 de septiembre de 2025 (“empleados perjudicados”).

El Acuerdo propuesto consta de dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de la Clase, y (2) un Acuerdo PAGA que exige al Demandado financiar los Pagos PAGA Individuales y abonar sanciones a la Agencia de Trabajo y Desarrollo Laboral de California (“LWDA”).

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

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado, que indican que **trabajó «Total_Weeks» Semanas Laborales** durante el Período de la Demanda colectiva y **trabajó «PAGA_Pay_Periods» períodos de pago** durante el Período PAGA. Si cree que trabajó más Semanas Laborales durante cualquiera de los dos períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado de forma preliminar el Acuerdo propuesto y ha aprobado el presente Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación definitiva. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no actúa. Lea este Aviso con atención. Se considerará que lo ha leído atentamente y lo ha comprendido. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del mismo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante (“Abogados de la Clase”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar los pagos previstos en el Acuerdo y que exija a los miembros de la Clase y a los empleados perjudicados que renuncien a su derecho a presentar determinadas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el periodo de la Demanda colectiva y/o el periodo PAGA, tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

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

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que emprenda en relación con el Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro Participante de la Clase, con derecho a un Pago Individual de la Clase y a un Pago PAGA Individual (si lo hubiera). A cambio, renunciará a su derecho a presentar las reclamaciones salariales contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Exoneradas).
Puede excluirse del Acuerdo Colectivo, pero no del Acuerdo PAGA La fecha límite para excluirse es el 11 de agosto de 2026	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante de la Clase y ya no tendrá derecho a un Pago Individual de la Clase. Los Miembros No Participantes de la Clase no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la Sección 6 de este Aviso. No puede excluirse de la parte del Acuerdo propuesto correspondiente a la Ley PAGA. El Demandado debe abonar pagos PAGA Individuales a todos los empleados perjudicados, y estos deben renunciar a su derecho a reclamar las Reclamaciones Exoneradas (definidas más adelante).
Los miembros participantes de la Clase pueden oponerse al Acuerdo Colectivo, pero no al Acuerdo PAGA Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 11 de agosto de 2026	Todos los miembros de la Clase que no se excluyan (“Miembros Participantes de la Clase”) pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si aprueba definitivamente el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los abogados de la Clase y al Demandante que interpusieron la Demanda 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 los abogados de la Clase y al Demandante reduce el importe total pagado a los Miembros Participantes de la Clase. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por los Abogados de la Clase o el Demandante si considera que son irrazonables. Consulte la sección 7 de este aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Definitiva del 15 de octubre de 2026	La audiencia de aprobación definitiva del tribunal está prevista para el 15 de octubre de 2026. No es obligatorio que asista, pero tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, corriendo con los gastos), ya sea en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del tribunal. Los Miembros Participantes de la Clase pueden oponerse verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Definitiva. Consulte la sección 8 de este aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas Laborales/periodos de pago Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 11 de agosto de 2026	El importe de su Pago Individual de la Clase y de su Pago PAGA Individual (si procede) depende del número de Semanas Laborales en las que trabajó al menos un día durante el periodo de la Clase y del número de periodos de pago en los que trabajó al menos un día durante el periodo PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del periodo de la Clase y el número de periodos de pago del periodo PAGA en los que trabajó, según los registros del Demandado, se indican en la primera página de este aviso. Si no está de Acuerdo con cualquiera de estas cifras, debe impugnarlas antes del 11 de agosto de 2026. Consulte la sección 4 de este aviso.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA DEMANDA?

El Demandante es un antiguo empleado no exento del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de infringir las leyes laborales de California al no pagar las horas extras, el salario mínimo, no proporcionar periodos de comida y descansos, no reembolsar los gastos de negocio necesarios y no pagar la totalidad del salario al término de la relación laboral. Basándose en las mismas alegaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación de restitución en virtud de la sección 17200 del Código de Negocios y Profesiones de California y una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (Código Laboral, secciones 2698 y siguientes) (“PAGA”). El Demandante está representado en la Demanda por los abogados Scott M. Lidman, Milan Moore y Tiara Gose-Hardy, de Lidman Law, APC, y Paul Haines, de Haines Law Group, APC (“Abogados de la Demanda Colectiva”).

El Demandado niega rotundamente haber infringido ninguna ley o haber dejado de pagar ningún salario, y sostiene que ha cumplido con todas las leyes aplicables.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA SE HAYA RESUELTO MEDIANTE ACUERDO?

Hasta el momento, el Tribunal no se ha pronunciado sobre si el Demandado o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo del asunto. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador neutral y con experiencia con el fin de resolver la Demanda mediante la negociación de un Acuerdo para poner fin al caso (llegar a un Acuerdo) en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Finalmente, las negociaciones tuvieron éxito. Al firmar un extenso Acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de Conciliación que está sujeta a la aprobación definitiva del Tribunal. Ambas partes coinciden en que la propuesta de Conciliación constituye un compromiso sobre las reclamaciones en litigio. Al aceptar la conciliación, el

Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce el fundamento de ninguna de las reclamaciones.

El Demandante y los Abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es beneficioso para usted porque consideran que: (1) el Demandado ha aceptado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de continuar con el litigio; y (2) el Acuerdo redunda en el mejor interés de los Miembros de la Clase y de los empleados perjudicados. El Tribunal ha aprobado de forma preliminar el Acuerdo propuesto por considerarlo justo, razonable y adecuado, ha autorizado la presente Notificación y ha fijado una vista para determinar la Audiencia de Aprobación Definitiva.

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

1. El Demandado pagará \$499,000.00 como importe bruto del Acuerdo (el “Acuerdo Bruto”). El Demandado ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Importe Bruto del Acuerdo para pagar los Pagos Individuales de la Clase, los Pagos PAGA Individuales, el Pago por Servicios del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los abogados de la Clase, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Trabajo y Desarrollo Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Definitiva, el Demandado ingresará el Importe Bruto del Acuerdo en un plazo máximo de 14 días a partir de que la sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La sentencia será firme en la fecha en que el Tribunal dicte la sentencia, o en una fecha posterior si alguno de los Miembros Participantes de la Clase se opone al Acuerdo propuesto o si se recurre la sentencia.
2. Deducciones del Acuerdo Bruto aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Demandante y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos importes serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Definitiva:
 - A. Hasta \$166,333.33 [1/3 del importe bruto del Acuerdo] para los abogados de la Demanda colectiva en concepto de honorarios y hasta \$25,000.00 para sus gastos procesales. Hasta la fecha, los abogados de la Demanda colectiva han trabajado y han incurrido en gastos relacionados con la Demanda sin recibir pago alguno.
 - B. Hasta \$7,500.00 en concepto de indemnización al representante de la Clase por interponer la Demanda, colaborar con los abogados de la Clase y representar a la Clase. La indemnización al representante de la Clase será la única suma de dinero que recibirá el Demandante, aparte de su Pago Individual de la Clase y de cualquier Pago PAGA Individual.
 - C. Hasta \$9,500.00 para el Administrador en concepto de servicios de gestión del Acuerdo.
 - D. Hasta \$40,000.00 en concepto de sanciones PAGA, de los cuales el 75 % se destinará al pago PAGA de la LWDA y el 25 % a los pagos PAGA individuales a los empleados perjudicados, en función de sus períodos de pago PAGA.

Los miembros Participantes de la Clase tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.
3. Indemnización neta distribuida a los Miembros de la Clase. Tras realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el tribunal, el administrador distribuirá el resto de la indemnización bruta (la “indemnización neta”) mediante pagos individuales de la Clase a los Miembros Participantes de la Clase, en función de sus Semanas Laborales durante el periodo de la Clase.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros de la Clase. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una distribución del 33 % de cada Pago Individual de la Clase como salario sujeto a impuestos (“parte salarial”) y del 67 % como por ejemplo, intereses, etc. (“parte no salarial”). La parte salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre nóminas que adeuda por la parte salarial. Los pagos PAGA individuales se consideran sanciones y no salarios a efectos fiscales. El administrador declarará los pagos PAGA individuales y las partes no salariales de los pagos individuales de la Clase en los formularios 1099 del IRS.

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

5. Necesidad de cobrar los cheques de pago sin demora. En el anverso de cada cheque emitido para los pagos individuales de la Clase y los pagos PAGA Individuales figurará la fecha de vencimiento del cheque (la fecha de caducidad). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará a su nombre en el Fondo de Bienes No Reclamados del Contralor de California.

Si el importe de su cheque se envía al Fondo de Bienes No Reclamados del Contralor, debe consultar las normas del Fondo

para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de exclusión del Acuerdo Colectivo (exclusiones voluntarias). Se le considerará miembro participante de la Clase, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 11 de agosto de 2026, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificarlo al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la fecha límite de respuesta del 11 de agosto de 2026. La solicitud de exclusión debe consistir en una carta del miembro de la Clase o de su representante en la que se indique el nombre del miembro de la Clase, su dirección actual, su número de teléfono y una declaración sencilla en la que se elija quedar excluido del Acuerdo. Los miembros de la Clase excluidos (es decir, los Miembros No Participantes de la Clase) no recibirán pagos individuales de la Clase, pero conservarán sus derechos para interponer personalmente reclamaciones por salarios y horas contra El Demandado.

No puede excluirse de la parte del Acuerdo relativa a la Ley PAGA. Los miembros de la Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros No Participantes de la Clase) siguen teniendo derecho

para recibir pagos PAGA Individuales y están obligados a renunciar a su derecho a presentar reclamaciones en virtud de la Ley PAGA contra El Demandado basadas en los hechos alegados en la Demanda correspondientes al Período PAGA.

7. El Acuerdo Propuesto quedará sin efecto si el Tribunal deniega la aprobación definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la aprobación definitiva del Acuerdo o a dictar sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una sentencia que sea revocada en apelación. Los Demandantes y El Demandado han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo quedará sin efecto: El Demandado no pagará ninguna cantidad y los miembros de la Demanda colectiva no renunciarán a ninguna reclamación contra El Demandado.
8. Administrador. El tribunal ha designado a una empresa neutral, Phoenix Settlement Administrators (el “Administrador”), para enviar este aviso, calcular y efectuar los pagos, y tramitar las solicitudes de exclusión de los miembros de la Clase. El Administrador también resolverá las impugnaciones de los miembros de la Clase relativas a las Semanas Laborales, enviará y reenviará por correo los cheques del Acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador figura en la sección 9 de este aviso.
9. Renuncia de los Miembros Participantes de la Clase. Una vez que la sentencia sea firme y el Demandado haya financiado íntegramente el Acuerdo bruto y haya pagado por separado todos los impuestos sobre nóminas del empleador, los Miembros Participantes de la Clase tendrán legalmente prohibido hacer valer cualquiera de las reclamaciones exoneradas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que se haya excluido válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá Demandar, continuar con una Demanda ni formar parte de ninguna otra Demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de la Demanda Colectiva y sanciones PAGA basadas en los hechos del Período PAGA, tal y como se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

Los miembros Participantes de la Clase quedarán vinculados por la siguiente exención de responsabilidad:

Todos los miembros participantes de la Clase, en nombre propio y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, tanto actuales como anteriores, eximen a las partes exoneradas de (i) todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, basadas en los hechos del período de la Demanda colectiva expuestos en la Demanda operativa y constatados en el curso de la Demanda, incluyendo: (1) el impago de todas las horas extras adeudadas; (2) el impago de todos los salarios mínimos adeudados; (3) la falta de concesión de períodos de comida; (4) el incumplimiento de la obligación de autorizar y permitir períodos de descanso; (5) el incumplimiento de la obligación de reembolsar los gastos de negocio necesarios; (6) el incumplimiento de la obligación de pagar todos los salarios al término de la relación laboral; y (7) la competencia desleal, así como las órdenes salariales pertinentes emitidas por la Comisión de Bienestar Industrial, y todas y cada una de las reclamaciones relacionadas con los honorarios y costas de los abogados. Salvo lo establecido en la sección 5.3 del presente Acuerdo, los Miembros Participantes de la Clase no renuncian a ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por prestaciones adquiridas, despido improcedente, violación de la Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, indemnización por accidente laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de la Clase

10. Renuncia de los empleados perjudicados en virtud de la Ley PAGA. Una vez que la sentencia del Tribunal sea firme y el Demandado haya abonado el importe bruto del Acuerdo (y haya pagado por separado los impuestos sobre nóminas a cargo del empleador), todos los empleados perjudicados quedarán impedidos de presentar reclamaciones en virtud de la Ley PAGA contra el Demandado, independientemente de que se hayan excluido o no del Acuerdo. Esto significa que todos los empleados perjudicados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes de la Clase y aquellos que optan por excluirse del Acuerdo Colectivo, no podrán Demandar, continuar con una Demanda o participar en ninguna otra reclamación PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas basada en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

Las exenciones de responsabilidad de los empleados perjudicados para los miembros Participantes de la Clase y los Miembros

No Participantes de la Clase son las siguientes:

Se considera que todos los miembros no participantes de la Clase que sean empleados perjudicados eximen, en nombre propio y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, tanto actuales como anteriores, a las Partes exoneradas de todas las reclamaciones por sanciones PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, basadas en los hechos del Período PAGA expuestos en la Demanda Operativa y en la Notificación PAGA, incluyendo: (1) Incumplimiento en el pago de todas las horas extras adeudadas; (2) Incumplimiento en el pago de todos los salarios mínimos adeudados; (3) Incumplimiento en la concesión de períodos de comida; (4) Incumplimiento de la obligación de autorizar y permitir períodos de descanso; (5) Incumplimiento de la obligación de reembolsar los gastos de negocio necesarios; (6) Incumplimiento de la obligación de pagar todos los salarios al término de la relación laboral, así como las órdenes salariales pertinentes emitidas por la Comisión de Bienestar Industrial, y todas y cada una de las reclamaciones relacionadas con los honorarios y costas de abogados. Salvo lo dispuesto en la Sección 5.3 del Acuerdo, los Miembros Participantes de la Clase no renuncian a ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo Justo y Vivienda, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de la Clase.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos individuales de la Clase. El Administrador calculará los pagos individuales de la Clase (a) dividiendo el importe neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales realizadas por todos los Miembros Participantes de la Clase, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales realizadas por cada Miembro Participante de la Clase.
2. Pagos PAGA individuales. El Administrador calculará los pagos PAGA individuales (a) dividiendo \$10,000.00 entre el número total de períodos de pago PAGA trabajados por todos los empleados perjudicados y (b) multiplicando el resultado por el número de períodos de pago PAGA trabajados por cada empleado perjudicado individual.
3. Reclamaciones sobre las Semanas Laborales y el período de pago. El número de Semanas Laborales de la Clase que trabajó durante el período de la Clase y el número de períodos de pago PAGA que trabajó durante el período de la Ley PAGA, tal y como figuran en los registros de El Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 11 de agosto de 2026 para impugnar el número de Semanas Laborales y/o períodos de pago que se le han acreditado. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su impugnación enviando copias de las nóminas u otros registros. El Administrador aceptará como exactos los cálculos del Demandado sobre las Semanas Laborales y/o los períodos de pago basados en los registros del Demandado, a menos que envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones relativas a las Semanas Laborales y/o los períodos de pago basándose en su presentación y en las aportaciones de los abogados de la Demanda colectiva (que defenderán los intereses de los Miembros Participantes de la Clase) y de los abogados del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. No podrá apelar ni impugnar de ningún otro modo su decisión definitiva.

5. ¿CÓMO SE ME PAGARÁ?

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

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

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una simple declaración en la que indique que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador le excluirá basándose en cualquier escrito en el que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, de identificar la Demanda como “*Duran v. Scott Construction Specialties*” y de incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de la Seguridad Social con fines de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona realiza la solicitud en su nombre, no será válida. **Debe enviar su solicitud de exclusión al Administrador antes del 11 de agosto de 2026; de lo contrario, no será válida.** La sección 9 de la Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO Oponerme AL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si se opone, es posible que desee

ver lo que el Demandante y El Demandado solicitan al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva del 15 de octubre de 2026, los Abogados de la Clase y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Definitiva que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Recompensa por Servicios en la que se indique (i) la cantidad que los Abogados de la Clase solicitan en concepto de honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita en concepto de indemnización por servicios prestados como representante de la Clase. Previa solicitud razonable, los abogados de la Clase (cuya información de contacto figura en la sección 9 de este aviso) le enviarán copias de estos documentos sin coste alguno para usted. También puede consultarlos en el sitio web del administrador ([duran-v-scott-construction-specialties.phoenixcases.com](https://www.lacourt.ca.gov/home)) o en el sitio web del tribunal (<https://www.lacourt.ca.gov/home>).

Un miembro Participante de la Clase que no esté de Acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, de la Moción de aprobación definitiva o de la Moción relativa a los honorarios, los gastos procesales y la indemnización por servicios prestados 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 elevadas o bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 11 de agosto de 2026.** Asegúrese de indicar al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como *Alfredo Duran contra Scott Construction Specialties* e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo en El Demandado, y firme la objeción. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante de la Clase puede presentar una objeción (o contratar personalmente a un abogado para que la presente, corriendo con los gastos) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Definitiva. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicar al tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la sección 8 de este aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Definitiva.

8. ¿PUEDO ASISTIR A LA AUDIENCIA DE Aprobación Definitiva?

Puede, aunque no está obligado a ello, asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva el 15 de octubre de 2026 a las 10:00 a. m. en la Sala SSC-15 del Tribunal Superior de Los Ángeles, situado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la audiencia, el juez decidirá si concede la aprobación definitiva del

Acuerdo y qué parte del importe bruto del Acuerdo se pagará a los abogados de la Clase, al Demandante y al administrador. El tribunal solicitará comentarios a los opositores, a los abogados de la Clase y a los abogados de la defensa antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea en persona o de forma virtual a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Consulte el sitio web del tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el tribunal cambie la fecha de la Audiencia de Aprobación Definitiva. Debe consultar previamente la URL del sitio web del administrador [duran-v-scott-construction-specialties.phoenixcases.com](https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access) o ponerse en contacto con los abogados de la Demanda colectiva para verificar la fecha y la hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo recoge todo lo que El Demandado y el Demandante se han comprometido a cumplir en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de consultar el Acuerdo, la sentencia o cualquier otro documento relacionado con el Acuerdo es visitar el sitio web de Phoenix Settlement Administrators en ([duran-v-scott-construction-specialties.phoenixcases.com](https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access)). También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los abogados de la Demanda colectiva o al administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior accediendo a <https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access>) e introduciendo el número de caso de la Demanda, el n.º 23STCV05170. También puede concertar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Secretaría del Tribunal Stanley Mosk llamando al (213) 830-0800.

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

Abogados de la Demanda colectiva:

Scott M. Lidman
Milan Moore
Tiara Gose-Hardy
Lidman Law, APC
2155 Campus Drive, Suite 150
El Segundo, California 90245
Teléfono: (424) 322-4772
Fax: (424) 322-4775
Correo electrónico: slidman@lidmanlaw.com
mmoore@lidmanlaw.com
tgose@lidmanlaw.com

Paul K. Haines
Haines Law Group, APC
phaines@haineslawgroup.com
2155 Campus Drive, Suite 180
El Segundo, California 90245
Teléfono: (424) 292-2350
Fax: (424) 292-2355
Correo electrónico: phaines@haineslawgroup.com

Administrador del Acuerdo:

Phoenix Settlement Administrators

Dirección postal: P.O. Box 7208, Orange, CA 92863

Teléfono: (800) 523-5773

Fax: (949) 209-2503

Correo electrónico: info@phoenixclassaction.com

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

Si pierde o extravía su cheque de Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador se lo reemplazará siempre y cuando solicite un duplicado antes de la fecha de caducidad que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya ha caducado, debe consultar al Fondo de Bienes No Reclamados para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

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

Exhibit B



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	373
Opt Out Rate	0%
Opt Outs Received	0
Total Class Claimants	373
Subtotal Admin Only	\$9,615.77

Not-to-Exceed Total	\$9,500.00
----------------------------	-------------------

September 9, 2026

Case: Alfredo Duran v. Scott Construction Specialties, Inc., Invoice

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

Administrative Tasks:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Manager	\$125.00	3	\$375.00
Programming Database & Setup	\$125.00	2	\$250.00
Toll Free Setup*	\$148.12	1	\$148.12
Call Center & Long Distance	\$2.00	16	\$32.00
NCOA (USPS)	\$175.00	2	\$350.00
Total			\$1,155.12

* Up to 120 days after disbursement

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

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$125.00	2	\$250.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.25	373	\$93.25
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.25	373	\$466.25
Estimated Postage (up to 2 oz.)*	\$0.69	373	\$257.37
Static Website	\$250.00	1	\$250.00
Language Translation	\$1,250.00	1	\$1,250.00
Total			\$2,566.87

* 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	4	\$220.00
Skip Tracing Undeliverables	\$2.00	28	\$55.95
Remail Notice Packets	\$1.75	28	\$48.96
Estimated Postage	\$0.69	28	\$19.30
Programming Undeliverables	\$50.00	4	\$200.00
Total			\$544.21

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Claims Database	\$135.00	2	\$270.00
Non Opt-Out Processing	\$200.00	1	\$200.00
Case Associate	\$55.00	4	\$220.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$10.00	3	\$30.00
Case Manager	\$85.00	3	\$255.00
Total			\$975.00

Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Calculations	\$135.00	2	\$270.00
Disbursement Review	\$135.00	2	\$270.00
Programming Manager	\$95.00	2	\$190.00
QSF Bank Account & EIN	\$125.00	2	\$250.00
Check Run Setup & Printing	\$100.00	3	\$300.00
Mail Class Checks *	\$1.25	373	\$466.25
Estimated Postage	\$0.69	373	\$257.37
Total			\$2,003.62

* Checks are printed on 8.5 x 11 in. sheets with W2/1099 Tax Filing



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

Tax Reporting & Reconciliation / Re-Issuance of Checks / Conclusion Reports and Declarations			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Supervisor	\$100.00	2	\$200.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$1.50	37	\$55.95
Case Associate	\$50.00	2	\$100.00
Reconcile Uncashed Checks	\$65.00	3	\$195.00
Conclusion Reports	\$125.00	2	\$250.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	2	\$170.00
Final Reporting & Declarations	\$125.00	2	\$250.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (1 State Tax Reporting Included)	\$1,150.00	1	\$1,150.00
Total			\$2,370.95

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

Total: \$9,615.77