Arrash T. Fattahi (SBN 333676)
arrash.fattahi@wilshirelawfirm.com
Lisa B. Iturriaga (SBN 339678)
lisa.iturriaga@wilshirelawfirm.com
Arman A. Salehi (SBN 351112)
arman.salehi@wilshirelawfirm.com
Trenten N. Bilodeaux (SBN 332692)
trenten.bilodeaux@wilshirelawfirm.com
WILSHIRE LAW FIRM, PLC
660 S. Figueroa Street, Sky Lobby
Los Angeles, California 90017
Telephone: (213) 381-9988
Facsimile: (213) 381-9989

Attorneys for Plaintiff

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

FOR THE COUNTY OF SAN DIEGO

SONIA MAGALI JOHNSON, individually, on behalf of all others similarly situated, and on behalf of the State of California and other aggrieved persons.

Plaintiff,

v.

R Q CONSTRUCTION, LLC, a Limited Liability Company; and DOES 1 through 10, inclusive,

Defendants

Case No.: 37-2023-00022858-CU-OE-CTL

Assigned for all purposes to:
Hon. Carolyn M. Caietti
Dept. C-70

DECLARATION OF NORMA AYALA ON BEHALF OF APEX CLASS ACTION, LLC, IN SUPPORT OF MOTION FOR FINAL APPROVAL OF CLASS ACTION AND PAGA SETTLEMENT

Date: December 18, 2026
Time: 10:30 a.m.
Dept.: C-70

I, Norma Ayala, declare as follows:

1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a Case Manager for Apex Class Action, LLC, (hereinafter referred to as "Apex"), the professional settlement services provider who has been retained by the Parties' Counsel and subsequently appointed by the Court to serve as the Settlement Administrator for the above captioned *Sonia Magali Johnson v. R Q Construction, LLC.* matter. On behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue this declaration. I am personally acquainted with the information contained herein, and in the event of being summoned to provide testimony, I am fully capable and willing to provide competent testimony regarding these facts.

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

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

CLASS DATA AND NOTICE PROCESS

4. On May 12, 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.

5. On May 14, 2026, Counsel for the Defendants provided Apex with the Class Data list, comprising the names, social security numbers, last known mailing addresses, dates worked for Defendants during the Class Period and PAGA Period, and the total number of relevant workweeks worked for 77 individuals. Upon review, Apex identified discrepancies and inconsistencies within the data, including questions regarding certain employee classifications and the calculation of workweeks and PAGA pay periods, which required clarification from Defense Counsel before processing could proceed. The necessary clarification was received on May 26, 2026, at which time Apex was able to proceed with processing the data. Apex subsequently reviewed & cleansed the data for duplicates, discrepancies, and any potential missing information. The Class List consisted of a total of 77 individuals.

6. In preparation for the mailing process, all 77 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.

7. On June 8, 2026, the Class Notice was sent to all 77 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

8. As of the date of this declaration, our office has received six (6) returned Class Notices as undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the six (6) 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 four (4) updated addresses, to which we promptly re-mailed the Class Notices via U.S First Class Mail. The four (4) Class Notices were re-mailed on June 12, June 19, and June 30, 2026.

9. As of the date of this declaration, two (2) Class Notices have been considered undeliverable as no updated address was found as a result of skip tracing.

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

10. The Response Deadline was August 7, 2026. An extended Response Deadline for Class Members who received a remailed notice was August 21, 2026.

11. As of the date of this declaration, Apex has not received any Requests for Exclusion. The deadline for submitting a request for exclusion from the Settlement was August 7, 2026. Apex provided the Exclusion List to Class Counsel and Defense Counsel on November 10, 2026. Because no Requests for Exclusion were received, the Exclusion List identifies no Class Members. A true and correct copy of the Exclusion List is attached as **Exhibit B.**

12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The deadline for submitting a written objection to the Settlement was August 7, 2026.

13. As of the date of this declaration, Apex has not received any disputes from Class Members. The deadline for submitting a dispute was August 7, 2026.

14. As of the date of this declaration, Apex will report 77 Participating Class Members, constituting 100% of the Settlement Class.

ALLOCATION OF GROSS SETTLEMENT AMOUNT

15. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period is 8,782.02. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be $56,439.29 and was calculated by subtracting the requested Class Counsel's Fees Payment ($52,500.00), the amount requested for Class Counsel Litigation Expenses Payment ($16,070.71), the requested Class Representative Service Payment ($10,000.00), the requested Settlement Administration Costs ($4,990.00), and the PAGA Penalties ($10,000.00) from the Gross Settlement Amount ($150,000.00).

16. The *highest* Individual Class Payment to a Participating Class Member is currently estimated to be approximately $1,928.91, the *average* Individual Class Payment is currently estimated to be

approximately $732.98, and the *lowest* Individual Class Payment is currently estimated to be approximately $55.98. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

17. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment ($2,500.00) will be allocated to Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the Class settlement. Aggrieved Employees cannot opt out of the PAGA settlement. There are 52 Aggrieved Employees who worked a total of 4,438.15 Pay Periods during the PAGA Period.

18. The *highest* Individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is approximately $79.18, the *average* Individual PAGA Payment is approximately $48.08, and the *lowest* Individual PAGA Payment is approximately $3.30.

19. Pursuant to the Agreement, the remaining 75% of the PAGA Payment ($7,500.00) will be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA").

20. Pursuant to the Agreement, 33% of each Individual Class Payment will be allocated to wages, which are subject to tax withholding and will be reported on IRS Form W-2, and 67% will be allocated to interest and penalties, which are not subject to withholding and will be reported on IRS Form 1099. Individual PAGA Payments will be allocated 100% to penalties and reported on IRS Form 1099. Settlement checks will remain valid for 180 days from issuance, and funds from any checks that remain uncashed after that date will be transmitted to the cy pres recipient, Legal Aid at Work, subject to Court approval.

ADMINISTRATION COSTS

21. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred and anticipated expenses, amount to $4,990.00. Apex will proceed with additional tasks related to this matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks, handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

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

Norma Ayala

NORMA AYALA

EXHIBIT A

Sonia Magali Johnson v. R Q Construction, LLC
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»
Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC» «D
«Full_Name»
«Address»
«City», «State» «Zip»

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

Sonia Magali Johnson v. R Q Construction, LLC

(San Diego County Superior Court Case No. 37-2023-00022858-CU-OE-CTL)

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 R Q Construction, LLC ("Defendant") for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee of Defendant, Sonia Magali Johnson ("Plaintiff"), and seeks payment for (1) unpaid minimum and straight time wages, (2) unpaid overtime, (3) unpaid meal period premiums, (4) unpaid rest break premiums, (5) untimely final wages, (6) inaccurate wage statements, (7) unreimbursed business expenses, and (8) unfair business practices for a class of hourly-paid or non-exempt employees ("Class Members") who worked for Defendant in California during the Class Period from May 31, 2019 through March 1, 2025; and (9) penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all hourly-paid or non-exempt employees who worked for Defendant in California during the PAGA Period from June 21, 2022 through March 1, 2025 ("Aggrieved Employees").

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class Settlement requiring Defendant to fund Individual Class Payments to Class Members, and (2) a PAGA Settlement requiring Defendant to fund the PAGA penalties to pay penalties to Aggrieved Employees and 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 $«Individual_Class_Payment» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be $«Individual_PAGA_Payment»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant's records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you did not work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant's records showing that **you worked «Class_Counts» workweeks** in California during the Class Period and **you worked «PAGA_Counts» pay periods** in California during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks and/or pay periods in California during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

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 that requires Defendant to make payments under the Settlement and in exchange requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant. The Court has not made any determination on the merits of the claims being alleged, all of which are strenuously denied by 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 a written Request for Exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period claims for California labor law violations 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** **August 7, 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. If you are an Aggrieved Employee and exclude yourself, you will still be paid your Individual PAGA Payment stated above and will remain subject to the release of the Released PAGA Claims (defined below) regardless of whether you submit a request for exclusion.
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement **Written Objections Must be Submitted by August 7, 2026**	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 December 18, 2026, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on December 18, 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 August 7, 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 in California and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period in California, respectively. The number of California-based 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 7, 2026. See Section **4** of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. Plaintiff filed the Action against Defendant. The Action alleges that Defendant violated California law by (1) failing to pay all minimum and straight time wages, (2) failing to pay all overtime wages, (3) failing to provide meal periods, (4) failing to authorize and permit rest periods, (5) failing to timely pay final wages at termination, (6) failing to provide accurate itemized wage statements, (7) failing to indemnify employees for expenditures, and (8) unfair business practices. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Lab. Code, § 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Arrash T. Fattahi and Arman A. Salehi of Wilshire Law Firm ("Class Counsel").

Defendant strongly denies that it has done anything wrong and disputes all the claims in the Action. Specifically, Defendant contends that Plaintiff and the Class Members were, at all times, properly compensated for wages under California law; that Plaintiff and the Class Members were provided with meal and rest periods in compliance with California law; that Defendant did not fail to pay to Class Members any wages allegedly due at the time of their termination; that Defendant complied with California wage statement requirements; that Defendant indemnified employees for any expenditures; that Defendant did not violate California Business and Professions Code section 17200 et seq.; that Defendant is not liable for any of the penalties sought or that could be sought in the Action; and that this Action cannot be maintained as a class or representative action. The Court has not made any determination of the merits of the claims of Plaintiff or the defenses of Defendant. This means there has been no determination that Defendant did not comply with California law and Defendant maintains that it complied with the law at all times.

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

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 Mark LeHocky, Esq., in an effort to resolve the Action by negotiating and to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. After the mediation, the Parties continued to negotiate a resolution and were ultimately able to agree to settle the matter. 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.

Accordingly, the Settlement constitutes a compromise of disputed claims and should not be construed as an admission of liability on the part of Defendant, who expressly denies all liability.

Plaintiff and Class Counsel think the Settlement is in the best interest of class members 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) The Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees.

The Court preliminarily approved the proposed Settlement on May 8, 2026, as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing on December 18, 2026, to determine Final Approval.

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

1. Defendant Will Pay $150,000.00 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 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 35% of the Gross Settlement Amount (currently estimated at $52,500.00) 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 $10,000.00 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 $4,990.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
   D. Up to $10,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% ($7,500) to the LWDA PAGA Payment and 25% ($2,500) 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 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 Plaintiff, Defendant, Class Counsel, nor Defense Counsel 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 transmitted to the Court-approved *cy pres* recipient, Legal Aid at Work, and you will have no way of recovering the funds.
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 7, 2026, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to email, fax, or mail a written and signed Request for Exclusion by the August 7, 2026, Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her 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 claims against Defendant for violations of California's labor laws.

   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, APEX Class Action Administration (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 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 any and all violations of California's Labor Code and Unfair Competition Law based on Defendant's failure to pay for all hours worked (including minimum, straight time, overtime, and double time wages), failure to provide meal periods, failure to authorize and permit rest periods, failure to timely pay final wages at termination, failure to furnish accurate itemized wage statements, failure to indemnify employees for expenditures, civil penalties under PAGA based on the alleged Labor Code violations, and all damages, interest, penalties, attorneys' fees, costs, and other amounts recoverable under said causes of action under California law, to the extent permissible, including, but not limited to, the California Labor Code and the applicable Wage Orders. 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 fully funded 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 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, and ascertained in the course of the Action including the failure to pay minimum and straight time wages, failure to pay overtime and double time wages, failure to provide meal periods, failure to authorize and permit rest periods, failure to timely pay final wages at termination, failure to provide accurate itemized wage statements, and failure to indemnify employees for expenditures, and any claims for PAGA penalties premised on the following Labor Code sections: 201, 202, 203, 204, 226, 226.7, 246, 510, 512, 1194, 1194.2, 1197, 1198, and 2802.

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 $2,500.00 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 7, 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?

Email, fax, or mail 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 to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Johnson v. R Q Construction, LLC*, Case No. 37-2023-00022858-CU-OE-CTL, 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 7, 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 December 18, 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 www.apexclassaction.com/rqconstructionllc or the Court's website (https://odyroa.sdcourt.ca.gov/).

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 7, 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 *Johnson v. R Q Construction, LLC*, Case No. 37-2023-00022858-CU-OE-CTL, 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 December 18, 2026, at 10:30 a.m., in Department C-70 of the San Diego County Superior Court, located at 330 W. Broadway, San Diego, California 92101. 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. Check the Court's website for the most current information (https://www.sdcourt.ca.gov/).

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website 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 the Administrator's Website at www.apexclassaction.com/rqconstructionllc. 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 visiting the Court's online Register of Actions (https://odyroa.sdcourt.ca.gov/) and entering the San Diego County Superior Court Case Number for the Action, Case No. 37-2023-00022858-CU-OE-CTL. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Courthouse by calling (619) 450-7074.

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

Class Counsel:

Arrash T. Fattahi
arrash.fattahi@wilshirelawfirm.com
Arman A. Salehi
arman.salehi@wilshirelawfirm.com

WILSHIRE LAW FIRM
660 S. Figueroa Street, Sky Lobby
Los Angeles, California 90017
Telephone: (213) 784-3830
Facsimile: (213) 381-9989

Settlement Administrator:

Name of Company: Apex Class Action, LLC
Email Address: support@apexclassaction.com

Mailing Address: PO Box 54668
Irvine, CA 92619
Telephone: 1-800-355-0700
Fax Number: (949) 989-4428

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 you do not cash your check by the deadline stated on the check itself, you will have no way of recovering 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.

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

Sonia Magali Johnson v. R Q Construction, LLC

(Número de Caso 37-2023-00022858-CU-OE-CTL, Tribunal Superior del Condado de San Diego)

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo con atención! No se trata de correo basura, spam, publicidad ni de una solicitud de un abogado. No le están demandando.

Es posible que usted sea elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") contra RQ Construction, LLC ("Demandado") por presuntas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por Sonia Magali Johnson ("Demandante"), una exempleada del Demandado, y busca el pago de (1) salarios mínimos y de tarifa normal no pagados, (2) horas extras no pagadas, (3) primas de período de comida no pagadas, (4) primas de descanso no pagadas, (5) salarios finales extemporáneos, (6) boletas de salarios inexactas, (7) gastos comerciales no reembolsados y (8) prácticas comerciales desleales para una clase de empleados remunerados por hora o no exentos ("Miembros de la Clase") que trabajaron para el Demandado en California durante el Período de Clase desde el 31 de mayo de 2019 hasta el 1 de marzo de 2025; y (9) sanciones bajo la Ley General de Abogados Privados de California ("PAGA") para todos los empleados remunerados por hora o no exentos que trabajaron para el Demandado en California durante el Período de PAGA desde el 21 de junio de 2022 hasta el 1 de marzo de 2025 ("Empleados Afectados").

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

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual de Clase será de $«Individual_Class_Payment» (menos retención) y su Pago Individual de PAGA se estima en $«Individual_PAGA_Payment».** Es probable que la cantidad real que reciba varíe y dependa de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual de PAGA, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a 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 muestran que **trabajó «Class_Counts» semanas laborales** en California durante el Período de Clase y **trabajó «PAGA_Counts» períodos de pago** en California durante el Período de PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales y/o períodos de pago en California durante cualquiera de los dos períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación definitiva. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no. Lea este Aviso detenidamente. 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 parte del mismo se pagará al Demandante y a sus abogados ("Abogados de la Clase"). El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo y que, a cambio, exija a los Miembros de la Clase y a los Empleados Afectados que renuncien a su derecho a presentar ciertas reclamaciones contra el Demandado. El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de las alegaciones presentadas, que el Demandado niega enérgicamente.

Si trabajó para el Demandado durante el Período de Clase y/o el Período de PAGA, tiene dos opciones básicas según el Acuerdo:

(1) **No haga nada.** No es necesario que haga 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 el Demandado.

(2) **Exclusión del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (optar por no participar) presentando una Solicitud de Exclusión o notificándoselo por escrito al Administrador. Si decide no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase. Sin embargo, usted conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones colectivas por violaciones de la ley laboral de California contra el Demandado y, si usted es un Empleado Afectado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual de PAGA. No se puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que usted emprenda 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 un Miembro de Clase Participante, con derecho a un Pago Individual de Clase y a uno de PAGA (si corresponde). A cambio, usted renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales contra el Demandado que estén cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el Acuerdo de PAGA. **La fecha límite para excluirse es 7 de agosto de 2026**	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, pasará a ser un Miembro de Clase No Participante y ya no podrá optar al Pago Individual de Clase. Los Miembros de Clase No Participante no podrán oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. No se puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. Si usted es un Empleado Afectado y se excluye, seguirá recibiendo el Pago Individual de PAGA mencionado anteriormente y seguirá sujeto a la liberación de las Reclamaciones Liberadas de PAGA (definidas más adelante), independientemente de si presenta una solicitud de exclusión.

Los Miembros de Clase Participante pueden oponerse al Acuerdo Colectivo, pero no al Acuerdo de PAGA. **Las objeciones por escrito deben presentarse a más tardar el 7 de agosto de 2026.**	Todos los Miembros de la Clase que no opten por no participar ("Miembros de Clase Participantes") pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si finalmente aprobará el Acuerdo incluirá determinar cuánto se pagará a los Abogados de la Clase y al Demandante que interpuso 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 reduce el monto total pagado a los Miembros de Clase Participante. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por los Abogados de la Clase o por el Demandante en su conjunto si considera que son irrazonables. Véase la Sección **7** de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 18 de diciembre de 2026.	Esta audiencia está programada para el 18 de diciembre de 2026. No es necesario que asista, pero tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros de Clase Participante podrán oponerse verbalmente al Acuerdo en esta audiencia. Ver sección **8** de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas laborales/Períodos de Pago. **Las impugnaciones por escrito deben presentarse a más tardar el 7 de agosto de 2026.**	El monto de su Pago Individual de Clase y de su Pago de PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período de Clase en California y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA en California, respectivamente. El número de Semanas laborales del Período de Clase con sede en California y el número de Períodos de Pago del Período de PAGA en el 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 a más tardar el 7 de agosto de 2026. Consulte la Sección **4** de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

El Demandante es un exempleado del Demandado. El Demandante interpuso la Demanda contra el Demandado. La Demanda alega que el Demandado violó la ley de California al (1) no pagar todos los salarios mínimos y de tiempo normal, (2) no pagar todos los salarios de horas extras, (3) no proporcionar períodos de comida, (4) no autorizar y permitir períodos de descanso, (5) no pagar oportunamente los salarios finales al momento de la terminación, (6) no proporcionar boletas de salarios detalladas y precisas, (7) no indemnizar a los empleados por los gastos y (8) prácticas comerciales desleales. Basándose en las mismas alegaciones, el demandante también ha presentado una demanda por sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (Código. Lab., § 2698, y sig.) ("PAGA"). El Demandante está representado por los abogados Arrash T. Fattahi y Arman A. Salehi de Wilshire Law Firm ("Abogados de la Clase").

El Demandado niega rotundamente haber cometido irregularidad alguna y refuta todas las alegaciones formuladas en la Demanda. Específicamente, el Demandado sostiene que el Demandante y los Miembros de la Clase fueron, en todo momento, debidamente compensados por salarios de conformidad con la ley de California; que al Demandante y a los Miembros de la Clase se les proporcionaron períodos de comida y descanso de conformidad con la ley de California; que el Demandado no dejó de pagar a los Miembros de la Clase ningún salario supuestamente adeudado al momento de su terminación; que el Demandado cumplió con los requisitos de la declaración de salarios de California; que el Demandado indemnizó a los empleados por cualquier gasto; que el Demandado no violó la sección 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California; que el Demandado no es responsable de ninguna de las sanciones solicitadas o que podrían solicitarse en la Demanda; y que esta Demanda no puede mantenerse como un proceso colectivo o representativo. El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de las reclamaciones del Demandante ni sobre las defensas del Demandado. Esto significa que no se ha determinado que el Demandado no haya cumplido con la ley de California y el Demandado sostiene que cumplió con la ley en todo momento.

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

El Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tiene razón en el fondo del asunto. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador neutral y experimentado, el abogado Mark LeHocky, en un esfuerzo por resolver la Demanda mediante la negociación y para poner fin al caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Tras la mediación, las partes continuaron negociando una solución y, finalmente, llegaron a un acuerdo para resolver el asunto. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte sentencia para poner fin a la Demanda y hacer cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de conciliación sujeta a la aprobación final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto es una solución de compromiso para las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce la validez de ninguna de las reclamaciones.

En consecuencia, el Acuerdo constituye una transacción de reclamaciones controvertidas y no debe interpretarse como una admisión de responsabilidad por parte del Demandado, quien niega expresamente toda responsabilidad.

El Demandante y los Abogados de la Clase creen que el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Clase porque: (1) el Demandado ha accedido a pagar una cantidad justa, razonable y adecuada considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Clase y de los Empleados Afectados.

El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto el 8 de mayo de 2026, por considerarlo justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para el 18 de diciembre de 2026 para determinar la Aprobación Final.

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

1. El Demandado pagará $150,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). El Demandado ha accedido a depositar este monto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago por Servicio del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de

los Abogados de la Clase, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). Si el Tribunal otorga la Aprobación Final, el Demandado deberá abonar este monto en un plazo no superior a 14 días a partir de la fecha en que la sentencia dictada por el Tribunal sea firme. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal la dicte, o en una fecha posterior si los Miembros de Clase Participante se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.

2. Deducciones aprobadas por el Tribunal del Monto Bruto del Acuerdo. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos en dicha audiencia:
   A. Hasta el 35% del Monto Bruto del Acuerdo (actualmente estimado en $52,500.00) para los Abogados de la Clase, en concepto de honorarios, y hasta $25,000.00 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, han trabajado e incurrido en gastos relacionados con la Demanda sin recibir remuneración alguna.
   B. Hasta $10,000.00 como Incentivo de Representante de Clase por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de la Clase y representar a la misma. Este pago será el único dinero que el Demandante recibirá aparte del Pago Individual de Clase y de cualquier Pago Individual de PAGA.
   C. Hasta $4,990.00 para el Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
   D. Hasta $10,000.00 para Sanciones PAGA, asignados: el 75% ($7,500) al pago PAGA de LWDA y el 25% ($2,500) a Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Afectados, según sus Períodos de Pago de PAGA.

   Los Miembros de Clase Participante tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal tendrá en cuenta todas las objeciones.
3. Acuerdo Neto distribuido entre los Miembros de la Clase. Tras realizar las deducciones anteriores sobre las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Acuerdo Neto") mediante Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participante, en función de sus Semanas laborales durante el Período de Clase.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros de la Clase. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 33% de cada Pago Individual de Clase a salarios imponibles ("Parte Salarial") y del 67% a intereses y sanciones ("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 la nómina del empleador que le correspondan, relativos a esta parte. Los Pagos Individuales de PAGA se consideran sanciones, en lugar de salarios, a efectos fiscales. El Administrador informará sobre los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Clase en los formularios 1099 del IRS.

   Aunque el Demandante y el Demandado han acordado estas asignaciones, ni el Demandante, ni el Demandado, ni los Abogados de la Clase, ni el abogado de la Defensa le están dando ningún consejo sobre si sus pagos son gravables o cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable del pago de todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses por impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido en virtud del Acuerdo propuesto. Si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto, debe consultar con un asesor fiscal.
5. Cobrar los cheques de pago con prontitud. En el frente de cada cheque emitido para los Pagos Individuales de Clase y para los de PAGA se mostrará la fecha de vencimiento (es decir, la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque será enviado al beneficiario cy pres aprobado por el Tribunal, Legal Aid at Work, y usted no tendrá forma de recuperar los fondos.
6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo. Se le considerará un Miembro de Clase Participante, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 7 de agosto de 2026, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar por correo electrónico, por fax o por correo postal una Solicitud de Exclusión escrita y firmada antes del 7 de agosto de 2026, Fecha Límite de Respuesta. La solicitud deberá ser una carta de un Miembro de la Clase o de su representante, en la que consten el nombre, la dirección actual, el número de teléfono y una simple declaración en la que se manifieste su deseo de ser excluido del Acuerdo. Los Miembros Excluidos de la Clase (es decir, los Miembros de Clase No Participante) no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero conservarán su derecho a presentar reclamaciones personales contra el Demandado por violaciones de las leyes laborales de California.

   No puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros de Clase No Participante) seguirán teniendo derecho a los Pagos Individuales de PAGA y deberán renunciar a su derecho a presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado basándose en los hechos del Período de PAGA alegados en la Demanda.
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 una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en ambos casos, el Acuerdo será nulo: el Demandado no pagará ninguna cantidad de dinero y los Miembros de la Clase no liberará ninguna reclamación contra el Demandado.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, APEX Class Action Administration (el "Administrador"), para que envíe este Aviso, calcule y realice los pagos, y tramite las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también decidirá sobre las Impugnaciones de los Miembros de la Clase respecto a las Semanas laborales, enviará por correo y reenviará los cheques de indemnización 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 y el Demandado haya financiado íntegramente el Acuerdo Bruto y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros de Clase Participante no podrán presentar legalmente ninguna de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por no participar excluyéndose válidamente del Acuerdo Colectivamente, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de Clase y sanciones PAGA basadas en los hechos del Período de PAGA, como se alega en la Demanda y se resuelve mediante este

Acuerdo.

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

Todos los Miembros de Clase Participante, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados y presentes, liberan a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos del Período de Clase establecidos en la Denuncia Operativa y determinados en el curso de la Demanda, incluyendo todas y cada una de las violaciones del Código Laboral de California y la Ley de Competencia Desleal con base en el incumplimiento del Demandado de pagar por todas las horas trabajadas (incluidos los salarios mínimos, de tiempo normal, de horas extras y de doble tiempo), incumplimiento de proporcionar períodos de comida, incumplimiento de autorizar y permitir períodos de descanso, incumplimiento de pagar oportunamente los salarios finales al momento de la terminación, incumplimiento de proporcionar estados de cuenta de salarios detallados precisos, incumplimiento de indemnizar a los empleados por los gastos, sanciones civiles bajo PAGA con base en las presuntas violaciones del Código Laboral, y todos los daños, intereses, multas, honorarios de abogados, costos y otras cantidades recuperables bajo dichas causas de acción bajo la ley de California, en la medida permitida, incluyendo, pero no limitado a, el Código Laboral de California y las Órdenes Salariales aplicables. Los Miembros de Clase Participante no liberan 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 Clase.

10. Liberación de PAGA de los Empleados Afectados. Una vez que el fallo del Tribunal sea definitivo y el Demandado haya financiado íntegramente el Acuerdo Bruto y haya pagado por separado los impuestos sobre la nómina correspondientes al empleador, todos los Empleados Afectados no podrán presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Afectados, incluidos aquellos que son Miembros de Clase Participante y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando ni participar en ninguna otra reclamación de PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas con base en los hechos del Período de PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

    Las Liberaciones de los Empleados Afectados, tanto para los Miembros de Clase Participantes como para los No Participantes, son las siguientes:

    Todos los Empleados Afectados se consideran que liberan, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados y presentes, a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones por sanciones de PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos del Período de PAGA establecidos en la Demanda Operativa y el Aviso de PAGA, y determinados en el curso de la Demanda, incluyendo la falta de pago de salarios mínimos y de tiempo normal, la falta de pago de horas extras y salarios dobles, la falta de provisión de períodos de comida, la falta de autorización y permiso de períodos de descanso, la falta de pago oportuno de salarios finales al término, la falta de provisión de estados de cuenta de salarios detallados precisos y la falta de indemnización a los empleados por gastos, y cualquier reclamación por sanciones de PAGA basada en las siguientes secciones del Código Laboral: 201, 202, 203, 204, 226, 226.7, 246, 510, 512, 1194, 1194.2, 1197, 1198 y 2802.

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 Participantes, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro de Clase Participante.
2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo $2,500.00 entre el número total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Afectados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago de PAGA trabajados por cada Empleado Afectado.
3. Impugnaciones de la Semana laboral/Período de pago. El número de Semanas laborales de Clase que trabajó durante el Período de Clase y el de Períodos de Pago de PAGA que trabajó durante el Período de PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 7 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, por correo electrónico o por fax. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

    Para respaldar su impugnación, debe enviar copias de sus talones de pago u otros documentos. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago del Demandado basado en sus registros, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de los originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones relacionadas con la Semana laboral y/o el Período de Pago basándose en su presentación y en la información proporcionada por los Abogados de la Clase (quienes abogarán en nombre de los Miembros de Clase Participante) y el abogado del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. No se puede apelar ni impugnar de ninguna otra forma su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. Miembros de Clase Participantes. El Administrador enviará, por correo postal, un cheque único a cada Miembro de Clase Participante (es decir, a cada Miembro de la Clase que no opte por no participar), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Afectados. El cheque combinará el Pago Individual de Clase así como el de PAGA.
2. Miembros de Clase No Participantes. El Administrador enviará, por correo postal, un único cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Afectado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, a cada Miembro de Clase No Participante).

Su cheque se enviará a la misma dirección que figura en este Aviso. Si cambia de domicilio, asegúrese de notificarlo 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 por correo electrónico, fax o correo postal una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una simple declaración de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en función de cualquier escrito en el que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como *"Johnson v. RQ Construction, LLC"*, Número de Caso 37-2023-00022858-CU-OE-CTL , e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de Seguro Social para fines de verificación). Debe realizar la solicitud de forma personal. Si otra persona la realiza a su nombre, no será válida. **El Administrador debe recibir su solicitud a más tardar el 7 de agosto de 2026, o no será válida.** La sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO OPONERSE AL ACUERDO?

Únicamente los Miembros de Clase Participante tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si presenta una objeción, es posible que desee ver qué solicitan el Demandante y el Demandado al Tribunal para que apruebe. Al menos 16 días antes del 18 de diciembre de 2026, Audiencia de Aprobación Final, los Abogados de la Clase y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final 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 Compensación por Servicios que indique (i) la cantidad que los Abogados de la Clase solicitan para honorarios y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita como Compensación por Servicio como Representante de la Clase. Si lo solicita razonablemente, 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/rqconstructionllc o en el del Tribunal (https://odyroa.sdcourt.ca.gov/) .

Un Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Compensación por Servicios, puede objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas son demasiado altas o bajas. **Fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 7 de agosto de 2026**. Asegúrese de indicar a qué se opone, por qué y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como *"Johnson v. RQ Construction, LLC"*, Número de Caso 37-2023-00022858-CU-OE-CTL, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado 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 presentar una objeción (o contratar personalmente a un abogado para que la presente a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicarle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualesquiera hechos que respalden su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente más abajo) para obtener detalles específicos sobre esta audiencia.

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

Puedes asistir el 18 de diciembre de 2026, pero no es obligatorio. a las 10:30 a. m., en el Departamento C-70 del Tribunal Superior del Condado de San Diego, ubicado en 330 W. Broadway, San Diego, California 92101. En la Audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados de la Clase, al Demandante y al Administrador. El Tribunal solicitará comentarios de los objetores, de los Abogados de la Clase y de los abogados de la Defensa antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) tanto de forma presencial como virtual. Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más reciente (https://www.sdcourt.ca.gov/).

Es posible que el Tribunal reprograme esta audiencia. Debe consultar el sitio web del Administrador www.apexclassaction.com/rqconstructionllc con antelación, póngase en contacto con los Abogados de la Clase para verificar la fecha y la hora de la audiencia.

9. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo detalla todo lo que el Demandado y el Demandante se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento es visitar el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/rqconstructionllc. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto indicada a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior visitando el Registro de Demandas en línea (https://odyroa.sdcourt.ca.gov/) e ingresando el número de caso del Tribunal Superior del Condado de San Diego para la Demanda con el número de caso: 37-2023-00022858-CU-OE-CTL. También puede programar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario del Palacio de Justicia llamando al (619) 450-7074.

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

Abogados de la Clase:
Arrash T. Fattahi
arrash.fattahi@wilshirelawfirm.com
Arman A. Salehi
arman.salehi@wilshirelawfirm.com

WILSHIRE LAW FIRM
660 S. Figueroa Street, Sky Lobby
Los Ángeles, California 90017
Teléfono: (213) 784-3830
Fax: (213) 381-9989

Administrador del Acuerdo:
Nombre de la empresa: Apex Class Action, LLC
Correo electrónico: support@apexclassaction.com

Dirección postal: PO Box 54668
Irvine, CA 92619
Teléfono: 1-800-355-0700
Número de fax: (949) 989-4428

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

Si pierde o extravía su cheque de liquidación antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite el reemplazo antes de la fecha de vencimiento que figura en el cheque original. Si no cobra su cheque antes de la fecha límite indicada en el propio cheque, no podrá recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador si se muda o cambia su dirección por cualquier otro motivo.

EXHIBIT B

CLASS ACTION ADMINISTRATION

Exclusion List for the Sonia Magali Johnson v. R Q Construction, LLC. matter