

1 Tyler J. Woods (SBN 232464)
tyler.woods@wilshirelawfirm.com
2 James Yoo (SBN 310680)
james.yoo@wilshirelawfirm.com
3 Heriberto Ponce (SBN 339713)
eddie.ponce@wilshirelawfirm.com
4 Ruby Carrera (SBN 343745)
ruby.carrera@wilshirelawfirm.com
5 Karen L. Wallace (SBN 272309)
karen.wallace@wilshirelawfirm.com
6 **WILSHIRE LAW FIRM, PLC**
7 660 S. Figueroa Street, Sky Lobby
8 Los Angeles, California 90017
Telephone: (213) 381-9988
9 Facsimile: (213) 381-9989

10 Attorneys for Plaintiff
11
12

13 **SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA**
14 **FOR THE COUNTY OF SAN JOAQUIN**

15 RICHARD WILCOX, individually, and on
behalf of all others similarly situated,

16 Plaintiff,
17

18 v.

19 WATTS EQUIPMENT COMPANY, a
California corporation; and DOES 1 through 10,
20 inclusive,

21 Defendants.
22
23
24
25

Case No.: STK-CV-UOE-2023-0012859

*[Assigned for all purposes to the Hon. John
Soldati, Dept. 10D]*

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

Final Approval Hearing:

Date: September 22, 2026

Time: 9:00 a.m.

Dept.: 10D

Complaint filed: November 30, 2023

FAC filed: May 24, 2024

Trial date: None set

1 I, Missy Carey, declare as follows:

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

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

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

1 **CLASS DATA AND NOTICE PROCESS**

2 4. On May 25, 2026, Class Counsel provided Apex the Court-approved content for the Class Notice.
3 Apex then generated a draft of the formatted Class Notice, which received approval from the Parties'
4 Counsel prior to mailing.

5 5. On May 26, 2026, Defense Counsel provided Apex the Class Data, comprising the names, social
6 security numbers, last known mailing addresses, phone number, email address, dates worked for
7 Defendant during the Class Period and PAGA Period, and the total number of relevant workweeks and
8 PAGA pay periods for 127 Class Members. Apex reviewed and cleansed the data for duplicates,
9 discrepancies, and any potentially missing information. Apex identified no discrepancies prior to
10 finalizing the Class Data. The Class Data consisted of a total of 127 Class Members.

11 6. In preparation for the mailing process, all 127 names and addresses listed in the Class Data
12 underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database
13 maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the
14 accuracy and validity of the Class Members' mailing addresses before sending out the Class Notice. The
15 NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If an updated
16 address was found in the NCOA database, it was used to mail the Class Notice. However, in cases where
17 no updated address was found in the NCOA database, the original address provided by Defense Counsel
18 was used to mail the Class Notice.

19 7. On June 9, 2026, the Class Notice was sent to all 127 Class Members listed in the Class Data via
20 U.S First Class Mail. A true and correct copy of the Class Notice is attached as **Exhibit A**.

21 **UNDELIVERABLE NOTICES, REMAILED NOTICES, AND SKIP TRACING**

22 8. As of the date of this declaration, our office has received ten (10) Class Notices returned as
23 undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the ten (10) returned Class Notices in an
24 attempt to acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Class Notice. This skip trace effort
25 resulted in obtaining ten (10) updated addresses, to which we promptly re-mailed the Class Notices via
26 U.S First Class Mail.

27 9. As of the date of this declaration, zero (0) Class Notices have been considered undeliverable as
28 an updated address was found as a result of skip tracing for all ten (10) returned Class Notices.

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

2 10. The Response Deadline was August 10, 2026. An extended Response Deadline for Class Member's
3 who received a remailed notice was August 14, 2026.

4 11. As of the date of this declaration, Apex received one (1) timely Request for Exclusion, from John
5 Lavery. The deadline for submitting a request for exclusion from the Settlement was August 10, 2026.
6 A true and correct copy of the Lavery Request for Exclusion is attached as **Exhibit B**.

7 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
8 deadline for submitting a written objection to the Settlement was August 10, 2026.

9 13. As of the date of this declaration, Apex has not received any dispute from Class Members. The
10 deadline for submitting a dispute was August 10, 2026.

11 14. On June 24, 2026, Defense Counsel notified Apex of an individual who was inadvertently left
12 off the Class Data. On June 26, 2026, the individual was added as a Class Member and provided the
13 Class Notice.

14 15. As of the date of this declaration, Apex will report 127 Participating Class Members, constituting
15 99.22% of the Settlement Class.

16 **ALLOCATION OF GROSS SETTLEMENT AMOUNT**

17 16. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period
18 is 12,974. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be
19 \$146,314.87 and was calculated by subtracting from the Gross Settlement Amount of \$290,000.00, the
20 requested Class Counsel Fees Payment (\$96,666.67), the amount requested for Class Counsel Litigation
21 Expenses Payment (\$20,428.46), the requested Class Representative Service Payment (\$10,000.00), the
22 requested Administration Expenses Payment (\$6,590.00), and the PAGA Penalties (\$10,000.00).

23 17. The *highest* Individual Class Payment to a Participating Class Member is currently estimated to
24 be approximately \$2,729.17, the *average* Individual Class Payment is currently estimated to be
25 approximately \$1,152.09, and the *lowest* Individual Class Payment is currently estimated to be
26 approximately \$11.28. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

27 18. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Penalties (\$2,500.00) will be allocated to
28 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the Class settlement. Aggrieved Employees

1 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 89 Aggrieved Employees who worked a total of 4,594
2 PAGA Pay Periods during the PAGA Period.

3 19. The *highest* Individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is approximately \$43.54, the
4 *average* Individual PAGA Payment is approximately \$28.09, and the *lowest* Individual PAGA Payment
5 is approximately \$1.09.

6 **ADMINISTRATION COSTS**

7 20. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
8 and anticipated expenses, amount to \$6,590.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
9 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement checks, handling
10 necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed upon by the
11 Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

12 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
13 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 19th day of August
14 2026, in Irvine, California.

15
16 

17 MISSY CAREY
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

EXHIBIT A

Richard Wilcox v. Watts Equipment Company
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

Richard Wilcox v. Watts Equipment Company, Case No. STK-CV-UOE-2023-12859

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 Watts Equipment Company (“Defendant” is used herein as a placeholder) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former Defendant employee Richard Wilcox (“Plaintiff”) and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period (November 30, 2019 to August 1, 2024); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all hourly employees who worked for Defendant during the PAGA Period (January 19, 2023 to August 1, 2024) (“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 \$«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 didn’t work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked «Class_Counts» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Counts» 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 August 10, 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. 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 August 10, 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 September 22, 2026, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on September 22, 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 10, 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 10, 2026. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former Defendant employee. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination and reimbursable expenses, failing to provide meal periods and rest breaks, failing to provide accurate itemized wage statements, failing to indemnify for expenditures, failing to produce personnel and wage records and violating California's unfair competition law under Business and Professions Code Sec. 17200, *et seq.* Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, *et seq.*) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Tyler Woods, Peter Horton, and Alan Wilcox of Wilshire Law Firm, PLC ("Class Counsel").

Defendant adamantly denies the allegations in the Operative Complaint, denies any failure to comply with the laws identified in the Operative Complaint, denies any and all liability for the causes of action alleged and has raised various defenses to the claims. Defendant asserts that it fully complied with all applicable wage and hour laws and contends that civil penalties under PAGA are not warranted. Defendant also denies that the Action is suitable for class certification. Defendant has entered into the Settlement solely for purposes of resolving this dispute to avoid costly, disruptive, and time-consuming litigation and does not admit to any wrongdoing or liability.

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 to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

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

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

- a. Defendant Will Pay \$290,000.00 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 attorney's fees and expenses, the Administrator's expenses, penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA") and any and all employee and employer share of payroll taxes and required withholdings for the Wage Portion of the Individual Class Payments to the Participating Class Members. 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.
- b. 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:
- Up to \$96,666.67 (33 and 1/3% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$22,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - 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.
 - Up to \$4,890.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - Up to \$10,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% (\$7,500.00) to the LWDA PAGA Payment and 25% (\$2,500.00) in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.
 - Employee and employer shares of payroll taxes and required withholdings for the Wage Portion of the Individual Class Payments to the Participating Class Members.

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

- c. 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.
- d. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 80% to interest and penalties ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Any and all employee and employer share of payroll taxes and required withholdings for the Wage Portion of the Individual Class Payments to the Participating Class Members will be deducted from the Gross Settlement Amount. 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.

- e. 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 donated to Lodi House (<https://www.lodihouse.org/?v=84de8e2b14bb>).
- f. 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 10, 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 10, 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 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.

- g. 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. Plaintiffs and Defendant have agreed that, in either case if Class Counsel and Defense Counsel are unable to remedy or resolve any issues despite expeditiously working together on behalf of the Parties by meeting in person or by telephone, and in good faith, to modify the Agreement and otherwise satisfy the Court's concerns, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
- h. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex, (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.

- i. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement, 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, present and future spouses, children, representatives, agents, attorneys, executors, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from any and all claims asserted or that reasonably could have been asserted under State, Federal, and/or local law based on the facts pled in the Operative Complaint, including, but not limited to, wage and hour claims for any and all violations alleged including, but not limited to, violations of California's Labor Code and Unfair Competition Law based on Defendant's failure to pay for all hours worked and/or pay at the correct rate (including, but not limited to, minimum wage, straight time overtime wages, paid sick leave, vacation, split shift premiums and/or reporting time pay), failure to provide meal periods and/or pay meal period premiums at the correct rate, failure to authorize and permit rest periods and/or pay rest period premiums at the correct rate, failure to timely pay wages during employment and/or at separation, failure to furnish accurate itemized wage statements (based on both direct and derivative theories of liability), failure to indemnify employees for expenditures, failure to maintain and/or timely produce requisite employment and/or payroll records, violation of California's unfair competition law under Business and Professions Code Sec. 17200, *et seq.*, and any 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. 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.

- j. Aggrieved Employees' PAGA Release. After the Court's judgment is final, and Defendant has paid the Gross Settlement, 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 ClassMembers are as follows:

All Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former, present and future spouses, children, representatives, agents, attorneys, executors, 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 any and all claims involving any alleged failure to pay for all hours worked and/or at the correct rate (including minimum wages, straight time, overtime, paid sick leave, vacation, split shift premiums and/or reporting time pay), failure to provide meal and rest periods and/or pay period premiums at the correct rate, failure to provide accurate wage statements (based on both direct and derivative theories of liability), failure to pay all wages due during employment and/or at separation, failure to reimburse business expenses, and failure to maintain and/or timely produce requisite employment and/or payroll records, including, but not limited to, Labor Code sections 201, 202, 203, 210, 216, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 245-248.5, 256, 432, 432.5, 432.7, 510, 512, 558, 558.1, 1024.5, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2699, 2699.3, 2802, 2810.5 during the PAGA Period. Aggrieved Employees only release these claims for the duration of the PAGA Period.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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 on the first page of this Notice. You have until August 10, 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. Any dispute regarding the Administrator's decision may be raised by the Class Member with the Court prior to or at the hearings on preliminary or final approval.

5. HOW WILL I GET PAID?

- a. 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.
- b. 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 to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Richard Wilcox v. Watts Equipment Company*, Case No. STK-CV-UOE-2023-12859, 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 10, 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 September 22, 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/wattsequipment or the Court's website <https://www.sjcourts.org/case-management-search>. 

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 10, 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 *Richard Wilcox v. Watts Equipment Company*, Case No. STK-CV-UOE-2023-12859, 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 September 22, 2026, at 9:00 a.m. in Department 10D of the San Joaquin Superior Court, located at 180 E Weber Ave, Stockton, CA 95202. 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 by telephone by dialing (209) 992-5590, Bridge # 6940, PIN # 3782. Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website www.apexclassaction.com/wattsequipment 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 Apex's website at www.apexclassaction.com/wattsequipment. 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://cms.sjcourts.org/fullcourtweb/start.do>) and entering the Case Number for the Action, Case No. STK-CV-UOE-2023-12859. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Stockton Courthouse by calling (209) 992-5697.

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

<u>Class Counsel:</u>	<u>Settlement Administrator:</u>
WILSHIRE LAW FIRM PLC Tyler J. Woods (SBN 232464) tyler.woods@wilshirelawfirm.com Alan Wilcox (SBN 287476) alan.wilcox@wilshirelawfirm.com Conor Gomez, Esq. (SBN 337395) conor.gomez@wilshirelawfirm.com 660 S. Figueroa St., Sky Lobby Los Angeles, CA 90017 Telephone: (213) 381-9988 Facsimile: (213) 381-9989	Apex Class Action, LLC support@apexclassaction.com 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.

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

Richard Wilcox v. Watts Equipment Company, Número de Caso STK-CV-UOE-2023-12859

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo con atención!

No se trata de correo basura, spam, publicidad ni 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 Watts Equipment Company (“Demandado” se utiliza aquí como marcador de posición) por presuntas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por un ex empleado del demandado Richard Wilcox (“Demandante”) y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para una clase de empleados remunerados por hora (“Miembros de la Clase”) que trabajaron para el Demandado durante el Período de Clase (30 de noviembre de 2019 al 1 de agosto de 2024); y (2) sanciones bajo la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA”) para todos los empleados remunerados por hora que trabajaron para el Demandado durante el Período de PAGA (19 de enero de 2023 al 1 de agosto de 2024) (“Empleados Afectados”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de Clase, y (2) un Acuerdo de PAGA que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de PAGA y las multas 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, **su Pago Individual de Clase se estima en \$«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 un 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 **usted trabajó «Class_Counts» semanas laborales** durante el Período de Clase y **«PAGA_Counts» períodos de pago** durante el Período de PAGA. Si cree que trabajó más semanas de las previstas en cualquiera de los dos periodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya 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 dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros de la Clase y a los Empleados Afectados que renuncien a su derecho a presentar ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si usted 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 la 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 salariales por el Período de Clase contra el Demandado y, si es un Empleado Afectado, seguirá teniendo derecho a 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.	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 Participantes no podrán oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la Sección 6 de este Aviso.
La fecha límite para excluirse es el 10 de agosto de 2026.	No se puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. El Demandado deberá efectuar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Afectados, y estos deberán renunciar a su derecho a presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).

Los Miembros de Clase Participantes pueden oponerse al Acuerdo Colectivo, pero no al Acuerdo de PAGA. Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 10 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 aprobar 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 la cantidad total pagada a los Miembros de Clase Participantes. Puede oponerse, en general, a las cantidades solicitadas si considera que son irrazonables. Véase la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 22 de septiembre de 2026.	Esta audiencia está programada para el 22 de septiembre 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 Participantes podrán oponerse verbalmente al Acuerdo en esta audiencia. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas laborales/Períodos de pago. Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 10 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 y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. El número que usted trabajó, según los registros del Demandado, se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del 10 de agosto de 2026. Véase la Sección 4. de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

El Demandante es un empleado del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar salarios por horas extras, salarios mínimos, salarios adeudados al momento de la terminación y gastos reembolsables, no proporcionar períodos de comida y descansos, no proporcionar boletas de salarios detalladas y precisas, no indemnizar por gastos, no presentar registros de personal y salarios y violar la ley de competencia desleal de California bajo la Sección 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones. Con base en las mismas alegaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación por sanciones civiles bajo la Ley General de Abogados Privados de California (Código Laboral §§ 2698 y siguientes) (“PAGA”). El Demandante está representado por los abogados Tyler Woods, Peter Horton y Alan Wilcox de Wilshire Law Firm, PLC (“Abogados de la Clase”).

El Demandado niega categóricamente las alegaciones de la Denuncia Operacional, niega cualquier incumplimiento de las leyes identificadas en la demanda, niega toda responsabilidad por las causas de acción alegadas y ha planteado diversas defensas contra las reclamaciones. Además, afirma que cumplió íntegramente con todas las leyes laborales y salariales aplicables y sostiene que no proceden sanciones civiles en virtud de la PAGA. El Demandado también niega que la Demanda sea apta para la certificación de demanda colectiva. El Demandado ha suscrito el Acuerdo únicamente con el fin de resolver esta disputa y evitar litigios costosos, perjudiciales y prolongados, y no admite ninguna irregularidad ni responsabilidad.

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

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tiene razón en cuanto al fondo del asunto. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador neutral y con experiencia, en un intento de resolver el litigio mediante la negociación para poner fin al caso por acuerdo (llegar a un acuerdo) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Las negociaciones fueron un éxito. 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 que está 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 conciliar, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce la validez de ninguna de las reclamaciones.

El Demandante y los Abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted 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 los Empleados Afectados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto por considerarlo justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar su Aprobación Final.

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

- a. El Demandado pagará \$290,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). Ha accedido a depositar este monto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para efectuar 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, las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA") y todas y cada una de las partes de los empleados y empleadores de los impuestos sobre la nómina y las retenciones requeridas para la Parte Salarial de los Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participantes. Si el Tribunal otorga la Aprobación Final, el Demandado deberá abonar esta cantidad 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 firme en la fecha en que el Tribunal la dicte o en una fecha posterior si los Miembros de Clase Participantes se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela dicha Sentencia.
- b. Deducciones aprobadas por el Tribunal sobre el 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 esta audiencia:
- Hasta \$96,666.67 (33 1/3% del Acuerdo Bruto) para los Abogados de la Clase, en concepto de honorarios, y hasta \$22,000.00 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, han trabajado e incurrido en gastos relacionados con la Demanda sin recibir remuneración alguna.
 - 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 Incentivo será el único pago que el Demandante recibirá aparte del Pago Individual de Clase y cualquier Pago Individual de PAGA.
 - Hasta \$4,890.00 para el Administrador por los servicios de administración.
 - Hasta \$10,000.00 para Sanciones PAGA, asignados el 75% (\$7,500.00) al Pago PAGA de LWDA y el 25% (\$2,500.00) en Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Afectados, según sus Períodos de Pago de PAGA.
 - Participación del empleado y del empleador en los impuestos sobre la nómina y en las retenciones obligatorias aplicables a la Parte Salarial de los Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participantes.

Los Miembros de Clase Participantes tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones y el Tribunal tendrá en cuenta todas.

- c. 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 Participantes, en función de sus Semanas Laborales de la Clase.
- d. Impuestos adeudados sobre los pagos de los Miembros de la Clase. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual de Clase a salarios impositivos ("Parte Salarial") y el 80% a intereses y multas ("Parte No Salarial"). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. La totalidad de la parte que corresponda al empleado y al empleador de los impuestos sobre la nómina y de las retenciones obligatorias sobre la Parte Salarial de los Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participantes se deducirá del Monto Bruto del Acuerdo. 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, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus pagos son gravables ni cuánto podría deber 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 a un asesor fiscal.

- e. 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. Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se donará a Lodi House (<https://www.lodihouse.org/?v=84de8e2b14bb>).
- f. 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 10 de agosto de 2026, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes del 10 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 Participantes) no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero conservarán su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales y de horas extras contra el Demandado.

No puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Clase que se excluyan (Miembros de Clase No Participantes) seguirán teniendo derecho a los Pagos Individuales de PAGA y deberán renunciar a su derecho a presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado basadas en los hechos del Período de PAGA alegados en la Demanda.

- g. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el Tribunal deniega su Aprobación Definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Definitiva del Acuerdo o a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. Los Demandantes y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, si los Abogados de la Clase y los de la Defensa no logran remediar o resolver cualquier problema a pesar de trabajar juntos con prontitud en nombre de las Partes, reuniéndose en persona o por teléfono, y de buena fe, para modificar el Acuerdo y satisfacer las preocupaciones del Tribunal, el Acuerdo será nulo: el Demandado no pagará ninguna cantidad de dinero y los Miembros de la Clase no liberarán ninguna reclamación contra el Demandado.

- h. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex (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 sobre las Semanas laborales, enviará por correo y reenviará los cheques de liquidación y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.
- i. Liberación de los Miembros de Clase Participantes. Una vez que la Sentencia sea firme y el Demandado haya abonado la totalidad del Acuerdo Bruto, los Miembros de Clase Participantes no podrán, por ley, hacer valer 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 Colectivo, 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 de 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 Participantes estarán sujetos a la siguiente liberación:

Todos los Miembros de Clase Participantes, en nombre propio y de sus respectivos cónyuges, hijos, representantes, agentes, abogados, albaceas, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados, presentes y futuros, liberan a las Partes Exoneradas de cualquier reclamación presentada o que razonablemente pudiera haberse presentado conforme a la ley estatal, federal y/o local, con base en los hechos alegados en la Denuncia Operacional, incluyendo, pero no limitándose a, reclamaciones salariales y de horas extras por cualquier violación alegada, incluyendo, pero no limitándose a, 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 y/o pagar a la tarifa correcta (incluyendo, pero no limitándose a, salario mínimo, salarios por horas extras a tiempo normal, licencia por enfermedad pagada, vacaciones, primas por turno dividido y/o pago por tiempo de presentación), incumplimiento de proporcionar períodos de comida y/o pagar las primas del período de comida a la tarifa correcta, no autorizar y permitir los períodos de descanso y/o pagar primas por períodos de descanso a la tasa correcta, no pagar los salarios a tiempo durante el empleo y/o en la separación, no proporcionar estados de cuenta de salarios detallados precisos (basados en teorías de responsabilidad directa y derivada), no indemnizar a los empleados por los gastos, no mantener y/o producir a tiempo los registros de empleo y/o nómina requeridos, violación de la ley de competencia desleal de California según la Sección 17200 del Código de Negocios y Profesiones, y *siguientes*, y todos y cada uno de 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. Salvo lo estipulado en la Sección 5.3 del Acuerdo de Conciliación, los Miembros de Clase Participantes 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 Clase.

- j. Liberación de PAGA de los Empleados Afectados. Una vez que el fallo del Tribunal sea definitivo y el Demandado haya pagado el Acuerdo Bruto, 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 Participantes 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 Participantes como para los No Participantes de la Clase, son las siguientes:

Todos los Empleados Afectados se consideran que liberan, en nombre propio y de sus respectivos ex cónyuges, presentes y futuros, hijos, representantes, agentes, abogados, albaceas, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, 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 Denuncia Operacional y el Aviso de PAGA, incluyendo todas y cada una de las reclamaciones que involucren cualquier supuesto incumplimiento en el pago de todas las horas trabajadas y/o a la tasa correcta (incluidos salarios mínimos, tiempo normal, horas extras, licencia por enfermedad pagada, vacaciones, primas por turno dividido y/o pago por tiempo de presentación), incumplimiento en proporcionar períodos de comida y descanso y/o primas por período de pago a la tasa correcta, incumplimiento en proporcionar boletas de salarios precisas (con base en teorías de responsabilidad directa y derivada), incumplimiento en pagar todos los salarios adeudados durante el empleo y/o en la separación, incumplimiento en reembolsar los gastos comerciales y incumplimiento en mantener y/o producir oportunamente los registros de empleo y/o nómina requeridos, incluyendo, pero no limitado a, las secciones 201, 202 del Código Laboral, 203, 210, 216, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 245-248.5, 256, 432, 432.5, 432.7, 510, 512, 558, 558.1, 1024.5, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2699, 2699.3, 2802, 2810.5 durante el Período de PAGA. Los Empleados Afectados solo liberan estas reclamaciones durante el período de PAGA.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

- a. 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.
- b. 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.

- c. Impugnaciones de la Semana laboral/Período de pago. El número de Semanas laborales de Clase trabajadas durante el Período de Clase y el de Períodos de Pago de PAGA durante el Período de PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 10 de agosto de 2026 para impugnar el número que se le ha 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.

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 basándose en su presentación y en la información proporcionada por los Abogados de la Clase (quienes abogarán en nombre de los Miembros de Clase Participantes) y por el abogado del Demandado. Cualquier impugnación de la decisión del Administrador podrá ser planteada por el Miembro de la Clase ante el Tribunal, antes o durante las audiencias de aprobación preliminar o final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

- a. 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 y el de PAGA.
- b. 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 la de 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 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 que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como “*Richard Wilcox v. Watts Equipment Company*”, Número de Caso STK-CV-UOE-2023-12859, e incluya 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 esta solicitud personalmente. Si otra persona la realiza, no será válida. **Debe enviar su solicitud de exclusión al administrador antes del 10 de agosto de 2026; de lo contrario, 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 Participantes tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si presenta una objeción, es posible que desee ver qué es lo que el Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días antes de la Audiencia de Aprobación Final del 22 de septiembre de 2026, 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 e Incentivo por Servicio que indique (i) la cantidad que los Abogados de la Clase solicita para honorarios y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita como Incentivo 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/wattsequipment, o en el del Tribunal <https://www.sjcourts.org/case-management-search>.



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. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 10 de agosto de 2026.** Asegúrese de indicarle al Administrador a qué se opone, por qué y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda “*Richard Wilcox v. Watts Equipment Company*”, Número de Caso STK-CV-UOE-2023-12859, 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?

Puede asistir, pero no es obligatorio el 22 de septiembre de 2026 a las 9:00 a. m. en el Departamento 10D del Tribunal Superior de San Joaquín, ubicado en 180 E Weber Ave, Stockton, CA 95202. 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, 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) personalmente o llamando al (209) 992-5590, Bridge # 6940, PIN # 3782. Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más reciente.

Es posible que el Tribunal re programe esta audiencia. Debe consultar el sitio web del Administrador, www.apexclassaction.com/wattsequipment, con antelación o ponerse 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 de Apex en www.apexclassaction.com/wattsequipment. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que aparece a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior en (<https://cms.sjcourts.org/fullcourtweb/start.do>) y escribiendo el número de caso para la Demanda, que es STK-CV-UOE-2023-12859. También puede programar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario del Tribunal de Stockton llamando al (209) 992-5697.

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

<u>Abogados de la Clase:</u>	<u>Administrador del Acuerdo:</u>
WILSHIRE LAW FIRM PLC Tyler J. Woods (SBN 232464) tyler.woods@wilshirelawfirm.com Alan Wilcox (SBN 287476) alan.wilcox@wilshirelawfirm.com Conor Gómez (SBN 337395) conor.gomez@wilshirelawfirm.com 660 S. Figueroa St., Sky Lobby Los Ángeles, CA 90017 Teléfono: (213) 381-9988 Fax: (213) 381-9989	Apex Class Action, LLC support@apexclassaction.com 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 indicada en el cheque original.

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

7-6-26

Richard Wilcox V. Watts Equipment
C/o Apex Class Action LLC
P.O. Box 54608
Drummond, CA 92619

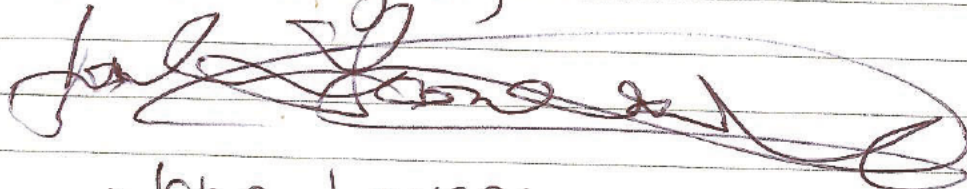
RE: Case: STK-CV-UDE-2023-12859
Opt-Out Notice

To whom it may concern,

I John Lavery hereby request to
opt-out of the Settlement with Richard
Wilcox V. Watts Equipment.

I was employed with Watts Equip.
from 1998 to 2025. My address is
P.O. Box 1103, Empire CA 95319 and
phone #209-622-16188. My social
security is [REDACTED]. If you
need additional information, please
reach out to me.

Thank you,


John Lavery