

1 D.LAW, INC.
Emil Davtyan (SBN 299363)
2 Emil@d.law
David Yeremian (SBN 226337)
3 d.yeremian@d.law
David Keledjian (SBN 309135)
4 d.keledjian@d.law
Enoch J. Kim (SBN 261146)
5 e.kim@d.law
David Arakelyan (SBN 337076)
6 d.arakelyan@d.law
Eric J. Naessig (SBN 343081)
7 e.naessig@d.law
450 N. Brand Blvd., Suite 840
8 Glendale, CA 91203
9 Telephone: (818) 962-6465
10 Fax: (818) 962-6469

11 Attorneys for Plaintiff MOSES SILVA

12 *[Additional counsel on following page]*

13
14 **SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA**
15 **FOR THE COUNTY OF KERN**

16 HERNAN NOTARIO CAZARIN, and MOSES
SILVA, on behalf of themselves and all others
17 similarly situated,

18 Plaintiffs,

19 vs.

20 U.C.I. CONSTRUCTION, INC., a California
corporation; COREY DELTA CONSTRUCTORS,
21 INC., a California Corporation; and DOES 1 through
22 50, inclusive,

23 Defendants.

Case No. BCV-24-101433

Judge: Hon. Thomas S. Clark
Department: 17

**DECLARATION OF MADELY NAVA OF
APEX CLASS ACTION, LLC, IN
SUPPORT OF MOTION FOR FINAL
APPROVAL OF CLASS ACTION
SETTLEMENT**

Date: January 30, 2026
Time: 8:30 a.m.
Dept: 17

LIDMAN LAW, APC

Scott M. Lidman (SBN 199433)

slidman@lidmanlaw.com

Milan Moore (SBN 308095)

mmoore@lidmanlaw.com

Tiara Gose-Hardy (SBN 323823)

tgose@lidmanlaw.com

2155 Campus Drive, Suite 150

El Segundo, California 90245

Tel: (424) 322-4772

Fax: (424) 322-4775

Attorneys for Plaintiff

HERNAN NOTARIO CAZARIN

HAINES LAW GROUP, APC

Paul K. Haines (SBN 248226)

phaines@haineslawgroup.com

2155 Campus Drive, Suite 180

El Segundo, California 90245

Tel: (424) 292-2350

Fax: (424) 292-2355

Attorneys for Plaintiff

HERNAN NOTARIO CAZARIN

1 I, Madely Nava, declare as follows:

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

9 2. Apex Class Action’s team has been directly involved with class action administration for a
10 combined 75 years and has successfully managed numerous class action cases during that time. Our team
11 comprises experienced professionals with extensive knowledge of class action settlement administration.
12 In addition, Apex Class Action has the necessary technology and infrastructure to efficiently manage large-
13 scale class action cases. We utilize state-of-the-art software and systems to ensure that all aspects of the
14 administration process are 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 above-referenced Action. The responsibilities undertaken thus far, as well as those to be fulfilled
18 following the granting of Final Approval of the Settlement, include: (a) printing and mailing the *Court*
19 *Approved Notice Of Class Action Settlement And Hearing Date For Final Court Approval*, in English
20 and Spanish referred to as “Notice Packet”); (b) receiving and processing requests for exclusion; (c)
21 resolving disputes among Settlement Class Members regarding the number of workweeks recorded by
22 Defendants during the Class Period, as stated on their individualized Class Notice.; (d) calculating
23 individual settlement award amounts; (e) processing and mailing settlement award checks; (f) handling
24 tax withholdings as required by the Settlement and the law; (g) preparing, issuing and filing tax returns
25 and other applicable tax forms; (h) managing the distribution of any unclaimed funds pursuant to the
26 terms of the Settlement; and (i) undertaking additional tasks as mutually agreed upon by the Parties or
27 as ordered by the Court for Apex to perform.

1 4. On August 28, 2025, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content
2 for the Notice Packet. Apex then generated a draft of the formatted Notice Packet, which received
3 approval from the Parties' Counsel before being mailed.

4 5. On September 12, 2025, Counsel for the Defendants provided Apex with the class data file,
5 comprising the names, social security numbers, last known mailing addresses, and number of Class
6 Workweeks and PAGA Pay Periods. The data file was successfully uploaded to our database, where it
7 underwent a thorough review to identify any duplicates or potential inconsistencies. The Class Data
8 consisted of a total of 796 individuals.

9 6. In preparation for the mailing process, all 796 names and addresses listed in the Class Data
10 underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database
11 maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the
12 accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the Notice
13 Packet. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If
14 an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Notice Packet.
15 However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address
16 provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice Packet.

17 7. On October 6, 2025, the Notice Packet was sent to all 796 individuals listed in the Class Data
18 using U.S First Class Mail. A copy of the mailed Notice Packet is attached hereto as **Exhibit A**.

19 8. On October 31, 2025, Defendants informed us that an error had been identified in the previously
20 provided list and that additional class members needed to be added. As a result, 30 class members did
21 not receive a notice at all, and the correct total class size was confirmed to be 826.

22 9. On December 10, 2025, a Notice Packet was mailed to the 30 class members who did not receive
23 the initial notice. A copy of the Notice Packet is attached hereto as **Exhibit B**.

24 10. As of the date of this declaration, our office has received 3 returned Notice Packets as
25 undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 3 returned Notice Packets in order to
26 acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Notice Packet. This skip trace effort resulted
27 in obtaining 3 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Notice Packets via U.S First Class
28 Mail.

1 11. As of the date of this declaration, there have been 3 Notice Packets re-mailed as a result of Apex's
2 skip-tracing efforts.

3 12. As of the date of this declaration, 0 Notice Packets have been considered undeliverable.

4 13. As of the date of this declaration, Apex has received 1 request for exclusion from Christopher
5 Nathaniel Day. The deadline for submitting a request for exclusion from the Settlement was November
6 20, 2025, while the deadline for the second mailing was January 26, 2026.

7 14. 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 November 20, 2025, while the deadline
9 for the second mailing is January 26, 2026.

10 15. As of the date of this declaration, Apex has not received any disputes from Class Members. The
11 deadline for submitting a dispute was November 20, 2025, while the deadline for the second mailing
12 was January 26, 2026.

13 16. As of the date of this declaration, Apex will report 825 Participating Class Members, constituting
14 99.88% of the total 826 Settlement Class Members.

15 17. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period
16 is 36,780. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be
17 \$496,666.67 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees (\$305,333.33), the amount
18 requested for litigation costs and expenses (\$25,000.00), the requested Enhancement Award
19 (\$15,000.00), the requested Settlement Administration Costs (\$14,000.00), and the PAGA Penalties
20 (\$60,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$916,000.00).

21 18. The *highest* Individual Class Payment to a Participating Class Member is currently estimated to
22 be approximately \$3,619.00, the *average* Individual Class Payment is currently estimated to be
23 approximately \$602.02, and the *lowest* Individual Class Payment is currently estimated to be
24 approximately \$13.50. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

25 19. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$15,000.00) will be allocated to
26 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved Employees
27 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 360 Aggrieved Employees who worked a total of
28 12,175 pay periods during the PAGA Period.

1 20. The *highest* individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is approximately \$136.76, the
2 *average* individual PAGA Payment is approximately \$40.54, and the *lowest* individual PAGA Payment
3 is approximately \$1.23.

4 21. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
5 and anticipated expenses, amount to \$14,000.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
6 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,
7 handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed
8 upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

9 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
10 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 7th day of Janaury
11 2026, in Irvine, California.

12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28



MADELY NAVA

Exhibit A

Cazarin and Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et al.,
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»

Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC»

«First_Name» «Last_Name»

«Address_1»

«City», «State» «Zip»

«D

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

Cazarin and Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et al., Case No. BCV-24-101433

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 U.C.I. Construction, Inc. and Corey Delta Constructors, Inc. ("Defendants") for alleged wage and hour violations. The Action is filed by former employees Hernan Notario Cazarin and Moses Silva ("Plaintiffs") who allege Defendants violated various provisions of the California Labor Code and seek (1) unpaid minimum and overtime wages, (2) meal and rest break premiums, (3) business expense reimbursements, and (4) statutory penalties and other relief for a class of non-exempt or hourly employees ("Class Members") who worked for Defendants in California during the Class Period (September 11, 2019 through October 25, 2024); and (2) civil penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all non-exempt or hourly employees who worked for Defendants during the PAGA Period (September 11, 2022 to October 25, 2024) ("Aggrieved Employees").

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

Based on Defendants' records, and the Parties' current estimates, your Individual Class Payment is estimated to be \$«Est_Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_PAGA_PMT». The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendants' 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 Defendants' records showing that you worked «Class_Weeks» workweeks during the Class Period and you worked «PAGA_Pay_Periods» workweeks during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks during either period, you can submit a challenge by the deadline November 20, 2025. 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 of the Settlement. 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 Plaintiffs and Plaintiffs' attorneys ("Class Counsel"). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendants to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendants.

If you worked for Defendants 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 Defendants.
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 Defendants, 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.

Defendants 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 Defendants that are covered by this Settlement (Released Claims).

You Can Opt-Out of the Class Settlement. The Opt-out Deadline is November 20, 2025. 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. Defendants 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 November 20, 2025. 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 Plaintiffs who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiffs. Other than the PAGA portion of this Settlement, you can object to any aspect of this Settlement. See Section 7 of this Notice.

You Can Participate in the Final Approval Hearing. The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on January 30, 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. Written challenges must be submitted by November 20, 2025. The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on the number of workweeks in which you worked at least one day during the Class Period and the number of workweeks in which you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Workweeks you worked according to Defendants' records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by November 20, 2025. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former employees of Defendants. The Action accuses Defendants of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, meal and rest break premium wage; failing to provide meal and rest breaks; issuing inaccurate wage statements; failing to pay wages due upon termination; and failing to reimburse necessary business expenses. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiffs are represented by D.Law, Inc., Lidman Law, APC, and Haines Law Group ("Class Counsel") in the Action.

Defendants strongly deny violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendants violated any laws. In the meantime, Plaintiffs and Defendants hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an end to the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. 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, Plaintiffs and Defendants 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, Defendants do not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiffs and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendants 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 whether to finally approve the Settlement.

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

Defendants Will Pay \$916,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendants have 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 Payments, Class Counsel's attorney's 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, Defendants will fund the Gross Settlement not more than 30 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.

Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiffs 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 \$305,333.33 (33.33% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$25,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
- Up to \$7,500.00 as a Class Representative Service Payment to each Plaintiff (\$15,000.00 total) for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. Class Representative Service Payments will be the only monies Plaintiffs will receive other than Plaintiffs' Individual Class Payments and any Individual PAGA Payments.
- Up to \$14,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
- Up to \$60,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Workweeks.

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

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.

Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiffs and Defendants are asking the Court to approve an allocation of 25% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 75% to penalties and interest (“Non-Wage Portion.”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendants 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 Plaintiffs and Defendants 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.

Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don’t cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name. If the payment represented by your check is sent to the Controller’s Unclaimed Property Fund, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than November 20, 2025, 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 Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a you or your representative setting forth your 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 Defendants.

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 Defendants based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

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 Defendants have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendants will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendants.

Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action (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.

Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendants have 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 Defendants or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on the facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Participating Class Members’ Release states: “All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release the Released Parties from all claims, rights, demands, liabilities, and causes of action alleged or which could have reasonably been alleged based on the facts alleged in the Operative Complaint that accrued during the Class Period (collectively “Released Class Claims”). Except as set forth in Paragraph 5.3 of this 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.”

Aggrieved Employees’ PAGA Release. After the Court’s judgment is final, and Defendants have paid the Gross Settlement and separately paid the employer-side payroll taxes, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendants, 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 Defendants or its related entities based on the facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Aggrieved Employees’ Release states: All Aggrieved Employees, including Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees, are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for PAGA Penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notices to the LWDA that accrued during the PAGA period (“Released PAGA Claims”).

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

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.

Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$15,000.00 by the total number of Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.

Workweek Challenges. The number of Workweeks you worked during the Class Period and the number of Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendants' records, are stated in the first page of this Notice. You have until November 20, 2025, to challenge the number of Class and PAGA Workweeks 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 Defendants' calculation of Workweeks based on Defendants' 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 challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendants' Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

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. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Cazarin and Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et. al.*, 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 November 20, 2025, 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 Plaintiffs and Defendants are asking the Court to approve. At least 16 court days before the Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiffs will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiffs are requesting as a Class Representative Service Payments. 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.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement or the Motion for Final Approval may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs are too high or too low. The deadline for sending written objections to the Administrator is November 20, 2025. 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 *Cazarin and Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et. al.*, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment with Defendants 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 January 30, 2026, at 8:30 a.m. in Division 17, Kern County Superior Court, located at 1415 Truxtun Ave., Bakersfield, CA 93301. At the Hearing, the Court will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement Amount will be paid to Class Counsel, Plaintiffs, 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 (<https://www.kern.courts.ca.gov/divisions/civil-and-small-claims>) for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Court'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 Defendants and Plaintiffs have promised to do under the proposed Settlement. If you have questions or would like additional information, you can telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<https://www.kern.courts.ca.gov/online-services/case-information-search>) and entering the Case Number for the Action, *Cazarin and Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et. al*, Case No. BCV-24-101433.

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

Class Counsel:

D.LAW, INC.
Emil Davtyan
emil@d.law
David Yeremian
d.yeremian@d.law
David Keledjian
d.keledjian@d.law
David Arakelyan
d.arakelyan@d.law
Enoch J. Kim
e.kim@d.law
450 N. Brand Blvd., Ste. 840
Glendale, CA 91203
Telephone: (818) 962-6465
Facsimile: (818) 962-6469

LIDMAN LAW, APC
Scott M. Lidman
slidman@lidmanlaw.com
Milan Moore
mmoore@lidmanlaw.com
2155 Campus Drive, Suite 150
El Segundo, California 90245
Tel: (424) 322-4772
Fax: (424) 322-4775

HAINES LAW GROUP, APC
Paul K. Haines
phaines@haineslawgroup.com
2155 Campus Drive, Suite 180
El Segundo, California 90245
Tel: (424) 292-2350
Fax: (424) 292-2355

Settlement Administrator: Apex Class Action, LLC
Email Address: claims@apexclassaction.com
Mailing Address: P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
Telephone: (800) 355 - 0700
Fax Number: (949) 989-4428
<https://apexclassaction.com/uci>

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

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

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

Cazarin and Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et al., Caso No. BCV-24-101433

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

No es correo basura, spam, un anuncio o una solicitud de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Acción") contra U.C.I. Construction, Inc. y Corey Delta Constructors, Inc. ("Demandados") por presuntas violaciones de salarios y horas. La Acción es presentada por los ex empleados Hernán Notario Cazarin y Moses Silva ("Demandantes") quienes alegan que los Demandados violaron varias disposiciones del Código Laboral de California y buscan (1) salarios mínimos y horas extras no pagados, (2) primas de descanso para comer y descansar, (3) reembolsos de gastos comerciales y (4) sanciones legales y otras compensaciones para un Grupo de empleados no exentos o por hora ("Miembros del Grupo") que trabajaron para los Demandados en California durante el Período del Grupo (11 de septiembre de 2019 hasta el 25 de octubre de 2024); y (2) sanciones civiles en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados de California ("PAGA") para todos los empleados no exentos o por hora que trabajaron para los Demandados durante el Período de PAGA (del 11 de septiembre de 2022 al 25 de octubre de 2024) ("Empleados Agraviados").

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que los Demandados financien los Pagos Colectivos Individuales, y (2) un Acuerdo de PAGA que requiere que los Demandados financien los Pagos Individuales de PAGA y paguen multas a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Con base en los registros de los Demandados y las estimaciones actuales de las Partes, se estima que su Pago Colectivo Individual es de \$«Est_Class_PMT» (menos la retención) y su Pago Individual de PAGA se estima en \$«Est_PAGA_PMT». La cantidad real que usted puede recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual de PAGA, entonces, de acuerdo con los registros de los Demandados, usted no es elegible para un Pago Individual de PAGA en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de los Demandados que muestran que usted trabajó «Class_Weeks» semanas laborales durante el Período del Grupo y trabajó «PAGA_Pay_Periods» semanas laborales durante el Período PAGA. Si usted cree que trabajó más semanas laborales durante cualquiera de los períodos, puede presentar una disputa antes de la fecha límite del 20 de noviembre de 2025. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final del Acuerdo. Sus derechos legales se ven afectados ya sea que usted actúe o no. Lea este Aviso cuidadosamente. Se considerará que lo ha leído y entendido cuidadosamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará a los Demandantes y a los abogados de los Demandantes ("Abogados del Grupo"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que requiera que los Demandados realicen pagos en virtud del Acuerdo y requiera que los Miembros del Grupo y los Empleados Agraviados renuncien a sus derechos de hacer valer ciertos reclamos contra los Demandados.

Si usted trabajó para los Demandados durante el Período del Grupo y/o el Período de PAGA, tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

1. **No hacer nada.** Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Colectivo Individual y/o un Pago Individual de PAGA. Sin embargo, como Miembro Participante del Grupo, renunciará a su derecho a hacer valer los reclamos salariales del Período del Grupo y los reclamos de multas del Período PAGA contra los Demandados.
2. **Optar por no participar en el Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (Optar por no participar) enviando una Solicitud de Exclusión por escrito o notificando al Administrador por escrito. Si usted Opta por no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Colectivo Individual. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamos salariales del Período del Grupo contra los Demandados y, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual de PAGA. Usted no puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo propuesto.

Los Demandados no tomarán represalias contra usted por ninguna acción que tome con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo. Si usted no hace nada, será un Miembro Participante del Grupo, elegible para un Pago Colectivo Individual y un Pago Individual de PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer los reclamos salariales contra los Demandados que están cubiertos por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).

Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo. La fecha límite para la exclusión voluntaria es el 20 de noviembre de 2025. Si usted no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo enviando una Solicitud de Exclusión por escrito al Administrador. Una vez excluido, será un Miembro No Participante del Grupo y ya no será elegible para un Pago Colectivo Individual. Los Miembros No Participantes del Grupo no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso.

Usted no puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo propuesto. Los Demandados deben pagar Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).

Los Miembros Participantes del Grupo pueden objetar el Acuerdo Colectivo, pero no el Acuerdo de PAGA. Las objeciones por escrito deben enviarse antes de 20 de noviembre de 2025. Todos los Miembros del Grupo que no opten por no participar ("Miembros Participantes del Grupo") pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Grupo y a los Demandantes que presentaron la Acción en nombre del Grupo. Usted no

es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo o a los Demandantes. Aparte de la parte de PAGA de este Acuerdo, puede objetar cualquier aspecto de este Acuerdo. Consulte la Sección 7 de este Aviso.

Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final. La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 30 de enero de 2026. Usted no tiene la obligación de asistir, pero sí tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes del Grupo pueden objetar verbalmente el Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de este Aviso.

Puede disputar el cálculo de sus semanas laborales. Las disputas por escrito deben enviarse a más tardar el 20 de noviembre de 2025. El monto de su Pago Colectivo Individual y Pago de PAGA (si corresponde) depende de la cantidad de semanas laborales en las que trabajó al menos un día durante el Período del Grupo y la cantidad de semanas laborales en las que trabajó al menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. El número de semanas laborales que usted trabajó de acuerdo con los registros de los Demandados se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguno de estos números, debe disputarlo a más tardar el 20 de noviembre de 2025. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA ACCIÓN?

Los Demandantes son exempleados de los Demandados. La Acción acusa a los Demandados de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios de horas extras, los salarios mínimos, el salario de la prima de las pausas para comer y descansar; no proporcionar descansos para comer y descansar; emitir declaraciones salariales inexactas; no pagar los salarios adeudados al momento del despido; y no reembolsar los gastos comerciales necesarios. Con base en los mismos reclamos, los Demandantes también han presentado un reclamo de sanciones civiles bajo la Ley de Fiscales Generales Privados de California (Código Laboral §§ 2698, *y sig.*) ("PAGA"). Los Demandantes están representados por D.Law, Inc., Lidman Law, APC y Haines Law Group ("Abogados del Grupo") en la Acción.

Los Demandados niegan rotundamente haber violado alguna ley o no haber pagado ningún salario y sostienen que cumplió con todas las leyes aplicables.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA ACCIÓN SE HA RESUELTO?

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si los Demandados violaron alguna ley. Mientras tanto, los Demandantes y Demandados contrataron a un mediador neutral y experimentado en un esfuerzo por resolver la Acción negociando el final del caso por Acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso Acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que emita una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, los Demandantes y los Demandados han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de reclamos en disputa. Al aceptar llegar a un Acuerdo, los Demandados no admiten ninguna violación ni conceden el mérito de ningún reclamo.

Los Demandantes y los Abogados del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es un buen negocio para usted porque creen que: (1) los Demandados han acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de los reclamos y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros del Grupo y los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar si finalmente aprueba el Acuerdo.

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

Los Demandados pagarán \$916,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). Los Demandados han acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Colectivos Individuales, los Pagos Individuales de PAGA, los Pagos por Servicios de los Representantes del Grupo, los honorarios y gastos de los Abogados del Grupo, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, los Demandados financiarán el Acuerdo Bruto no más de 30 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte la Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes del Grupo se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.

Deducciones aprobadas del Acuerdo Bruto por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Final, los Demandantes y/o los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:

- Hasta \$305,333.33 (33.33% del Acuerdo Bruto) a los Abogados del Grupo por honorarios de abogados y hasta \$25,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin pago.
- Hasta \$7,500.00 como Pago por Servicios del Representante del Grupo a cada Demandante (\$15,000.00 en total) por presentar la Acción, trabajar con los Abogados del Grupo y representar al Grupo. Los Pagos por Servicios de los Representantes del Grupo serán el único dinero que recibirán los Demandantes además de los Pagos Colectivos Individuales de los Demandantes y cualquier Pago Individual de PAGA que les corresponda.
- Hasta \$14,000.00 al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
- Hasta \$60,000.00 para multas de PAGA, asignado el 75% al pago de LWDA PAGA y el 25% en Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Agraviados en función de sus Semanas Laborales de PAGA.

Los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

Acuerdo Neto distribuido a los Miembros del Grupo. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Acuerdo Neto") realizando Pagos Colectivos Individuales a los Miembros Participantes del Grupo en función de sus Semanas Laborales del Período del Grupo.

Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros del Grupo. Los Demandantes y Demandados solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 25% de cada Pago Colectivo Individual a los salarios impositivos ("Parte Salarial") y del 75% a las multas e intereses ("Porción No Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. Los Demandados pagarán por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que deben sobre la parte salarial. Los Pagos Individuales de PAGA se cuentan como multas en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador informará los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Colectivos Individuales en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque los Demandantes y los Demandados han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Usted debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

Necesidad de cobrar cheques de pago de inmediato. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Colectivos Individuales y Pagos Individuales de PAGA mostrará la fecha en que vence el cheque (la Fecha de Anulación). Si usted no cobra el cheque antes de la Fecha de Anulación, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre. Si el pago representado por su cheque se envía al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor, debe consultar las reglas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Optar por no participar). Se le tratará como un Miembro Participante del Grupo, que participa plenamente en el Acuerdo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 20 de noviembre de 2025, que desea optar por no participar. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de usted o su representante que indique su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros del Grupo excluidos (es decir, los Miembros no Participantes del Grupo) no recibirán Pagos Colectivos Individuales, pero preservarán sus derechos para presentar personalmente reclamos de salarios y horas contra los Demandados.

Usted no puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Grupo que se excluyen del Acuerdo del Grupo (Miembros no Participantes del Grupo) siguen siendo elegibles para los Pagos Individuales de PAGA y deben renunciar a su derecho a hacer valer las reclamaciones de PAGA contra los Demandados en función de los hechos del Período de PAGA alegados en la Acción.

El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal niega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a dictar una sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una sentencia que se revoque en apelación. Los Demandantes y los Demandados han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: los Demandados no pagarán ninguna cantidad y los Miembros del Grupo no renunciarán a ningún reclamo contra los Demandados.

Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action (el "Administrador") para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá sobre las Disputas de los Miembros del Grupo durante las semanas laborales, enviará por correo y por correo los cheques del Acuerdo 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.

Liberación por parte de los Miembros Participantes del Grupo. Después de que la Sentencia sea definitiva y los Demandados hayan financiado completamente el Acuerdo Bruto y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes del Grupo tendrán prohibido legalmente hacer valer cualquiera de los reclamos liberados en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por no participar excluyéndose válidamente del Acuerdo Colectivo, no puede demandar, continuar demandando o ser parte de cualquier otra demanda contra los Demandados o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período del Grupo y las sanciones de PAGA basadas en los hechos, como se alega en la Acción y se resuelve en este Acuerdo.

La Liberación de los Miembros Participantes del Grupo establece: "Todos los Miembros Participantes del Grupo, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y presentes, liberan a las Partes Liberadas de todos los reclamos, derechos, demandas, responsabilidades y causas de acción alegadas o que podrían haberse alegado razonablemente en base a los hechos alegados en la Demanda Operativa que se acumularon durante el Período del Grupo (colectivamente "Reclamaciones Colectivas Liberadas"). Salvo lo establecido en el Párrafo 5.3 de este Acuerdo, los Miembros Participantes del Grupo no liberan ningún otro reclamo, incluidos los reclamos por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Vivienda y Empleo Justo, seguro de desempleo, discapacidad, seguro social, compensación laboral o reclamos basados en hechos que ocurran fuera del Período del Grupo".

Liberación de PAGA por parte de los Empleados Agraviados. Después de que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y los Demandados hayan pagado el Acuerdo Bruto y pagado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador, todos los Empleados Agraviados no podrán hacer valer los reclamos de PAGA contra los Demandados, ya sea que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes del Grupo y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando o participar en ningún otro reclamo de PAGA contra los Demandados o sus entidades relacionadas en función de los hechos alegados en la Acción y resueltos por este Acuerdo.

La Liberación de los Empleados Agraviados establece: Se considera que todos los Empleados Agraviados, incluidos los Miembros no Participantes del Grupo que son Empleados Agraviados, liberan, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados,

herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y presentes, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por Sanciones de PAGA que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, basado en los hechos establecidos en la Demanda Operativa y los Avisos de PAGA a la LWDA que se acumularon durante el período de PAGA ("Reclamaciones de PAGA Liberadas").

4. ¿CÓMO CALCULARÁ MI PAGO EL ADMINISTRADOR?

Pagos Colectivos Individuales. El Administrador calculará los Pagos Colectivos Individuales (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de semanas laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes del Grupo, y (b) multiplicando el resultado por el número de semanas laborales trabajadas por cada Miembro Participante individual del Grupo.

Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo \$15,000.00 entre el número total de Períodos de Pago trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago trabajados por cada Empleado Agraviado individual.

Disputas de la Semana Laboral. La cantidad de Semanas Laborales que trabajó durante el Período del Grupo y la cantidad de Períodos de Pago que usted trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros de los Demandados, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 20 de noviembre de 2025 para disputar el número de Semanas Laborales del Grupo y PAGA que se le acreditan. Puede enviar su desafío firmando y enviando una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su disputa enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de las semanas laborales de los Demandados basado en los registros de los Demandados como preciso, a menos que envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las disputas de Semanas Laborales en función de su presentación y de los aportes de los Abogados del Grupo (que abogarán en nombre de los Miembros Participantes del Grupo) y los Abogados de los Demandados. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar ni disputar su decisión final.

5. ¿CÓMO ME PAGARÁN?

El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un cheque único a cada Miembro Participante del Grupo (es decir, a cada Miembro del Grupo que no opte por no participar), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Colectivo Individual y el Pago Individual de PAGA. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un solo cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el Acuerdo (es decir, cada Miembro no Participante del Grupo).

Su cheque se enviará a la misma dirección que este Aviso. Si cambia su dirección, asegúrese de notificar al administrador lo antes posible. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en función de cualquier escrito que comunique que su solicitud sea excluida. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como *Cazarin and Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et. al.*, 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 hacer la solicitud usted mismo. Si alguien más hace la solicitud por usted, no será válida. Se debe enviar al Administrador su Solicitud de Exclusión a más tardar el 20 de noviembre de 2025, o no será válida. La Sección 9 del Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO ME OPONGO AL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si objetar, es posible que desee ver qué Demandantes y Demandados le piden al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días hábiles antes de la Audiencia de Aprobación Final, los Abogados del Grupo y/o los Demandantes 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 que indique (i) la cantidad que los Abogados del Grupo solicitan para los honorarios de abogados y los gastos de litigio; y (ii) la cantidad que los Demandantes solicitan como Pagos por Servicios de los Representantes del Grupo. Si lo solicitan razonablemente, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno para usted.

Un Miembro Participante del Grupo que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo o de la Moción de Aprobación Final puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que los montos solicitados por los Abogados del Grupo o los Demandantes son demasiado altos o bajos. La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 20 de noviembre de 2025. Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Acción *Cazarin y Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et. al.*, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo con los Demandados y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante del Grupo puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para objetar a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar listo para decirle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Usted puede, pero no tiene la obligación de asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 30 de enero de 2026 a las 8:30 a.m. en la División 17, Tribunal Superior del Condado de Kern, ubicado en 1415 Truxtun Ave., Bakersfield, CA 93301. En la Audiencia, el Tribunal decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Monto Bruto del Acuerdo se pagará a los Abogados del Grupo, los Demandantes y el Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados del Grupo y a los abogados defensores a comentar antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea personal o virtualmente. Consulte el sitio web del Tribunal (<https://www.kern.courts.ca.gov/divisions/civil-and-small-claims>) para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal reprogramme la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar el sitio web del Tribunal de antemano o comunicarse con los Abogados del Grupo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que los Demandados y Demandantes han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. Si tiene preguntas o desea obtener información adicional, puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Grupo o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior yendo a (<https://www.kern.courts.ca.gov/online-services/case-information-search>) e ingresando el Número de Caso para la Acción, *Cazarin and Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et. al*, Caso No. BCV-24-101433.

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

Abogados del Grupo:

D.LAW, INC.
Emil Davtyan
emil@d.law
David Yeremian
d.yeremian@d.law
David Keledjian
d.keledjian@d.law
David Arakelyan
d.arakelyan@d.law
Enoch J. Kim
e.kim@d.law
450 N. Brand Blvd., Ste. 840
Glendale, CA 91203
Teléfono: (818) 962-6465
Facsimil: (818) 962-6469

LIDMAN LAW, APC
Scott M. Lidman
slidman@lidmanlaw.com
Milan Moore
mmoore@lidmanlaw.com
2155 Campus Drive, Suite 150
El Segundo, California 90245
Tel: (424) 322-4772
Fax: (424) 322-4775

HAINES LAW GROUP, APC
Paul K. Haines
phaines@haineslawgroup.com
2155 Campus Drive, Suite 180
El Segundo, California 90245
Tel: (424) 292-2350
Fax: (424) 292-2355

Administrador del Acuerdo: Apex Class Action, LLC
Correo electrónico: claims@apexclassaction.com
Dirección postal: P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
Teléfono: (800) 355 - 0700
Número de fax: (949) 989-4428
<https://apexclassaction.com/uci>

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

Si usted pierde o extravía su cheque del Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la Fecha de Anulación en el anverso del cheque original. Si su cheque ya está anulado, debe consultar el Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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

Exhibit B

Cazarin and Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et al.,
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

Apex ID: «Apex_ID»
«First_Name» «Last_Name»
«Address_1»
«City», «State» «Zip»

«D

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

Cazarin and Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et al., Case No. BCV-24-101433

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 U.C.I. Construction, Inc. and Corey Delta Constructors, Inc. ("Defendants") for alleged wage and hour violations. The Action is filed by former employees Herman Notario Cazarin and Moses Silva ("Plaintiffs") who allege Defendants violated various provisions of the California Labor Code and seek (1) unpaid minimum and overtime wages, (2) meal and rest break premiums, (3) business expense reimbursements, and (4) statutory penalties and other relief for a class of non-exempt or hourly employees ("Class Members") who worked for Defendants in California during the Class Period (September 11, 2019 through October 25, 2024); and (2) civil penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all non-exempt or hourly employees who worked for Defendants during the PAGA Period (September 11, 2022 to October 25, 2024) ("Aggrieved Employees").

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

Based on Defendants' records, and the Parties' current estimates, your Individual Class Payment is estimated to be \$«Est_Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_PAGA_PMT». The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendants' 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 Defendants' records showing that you worked «Class_Weeks» workweeks during the Class Period and you worked «PAGA_Pay_Periods» workweeks during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks during either period, you can submit a challenge by the deadline January 26, 2026. 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 of the Settlement. 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 Plaintiffs and Plaintiffs' attorneys ("Class Counsel"). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendants to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendants.

If you worked for Defendants 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 Defendants.
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 Defendants, 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.

Defendants 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 Defendants that are covered by this Settlement (Released Claims).

You Can Opt-Out of the Class Settlement. The Opt-out Deadline is January 26, 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. Defendants 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 January 26, 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 Plaintiffs who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiffs. Other than the PAGA portion of this Settlement, you can object to any aspect of this Settlement. See Section 7 of this Notice.

You Can Participate in the Final Approval Hearing. The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on January 30, 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. Written challenges must be submitted by January 26, 2026. The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on the number of workweeks in which you worked at least one day during the Class Period and the number of workweeks in which you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Workweeks you worked according to Defendants' records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by January 26, 2026. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former employees of Defendants. The Action accuses Defendants of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, meal and rest break premium wage; failing to provide meal and rest breaks; issuing inaccurate wage statements; failing to pay wages due upon termination; and failing to reimburse necessary business expenses. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiffs are represented by D.Law, Inc., Lidman Law, APC, and Haines Law Group ("Class Counsel") in the Action.

Defendants strongly deny violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendants violated any laws. In the meantime, Plaintiffs and Defendants hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an end to the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. 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, Plaintiffs and Defendants 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, Defendants do not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiffs and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendants 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 whether to finally approve the Settlement.

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

Defendants Will Pay \$916,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendants have 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 Payments, Class Counsel's attorney's 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, Defendants will fund the Gross Settlement not more than 30 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.

Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiffs 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 \$305,333.33 (33.33% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$25,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
- Up to \$7,500.00 as a Class Representative Service Payment to each Plaintiff (\$15,000.00 total) for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. Class Representative Service Payments will be the only monies Plaintiffs will receive other than Plaintiffs' Individual Class Payments and any Individual PAGA Payments.

- Up to \$14,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
- Up to \$60,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Workweeks.

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

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.

Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiffs and Defendants are asking the Court to approve an allocation of 25% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 75% to penalties and interest (“Non-Wage Portion.”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendants 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 Plaintiffs and Defendants 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.

Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don’t cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name. If the payment represented by your check is sent to the Controller’s Unclaimed Property Fund, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than January 26, 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 Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a you or your representative setting forth your 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 Defendants.

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 Defendants based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

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 Defendants have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendants will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendants.

Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action (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.

Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendants have 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 Defendants or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on the facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Participating Class Members’ Release states: “All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release the Released Parties from all claims, rights, demands, liabilities, and causes of action alleged or which could have reasonably been alleged based on the facts alleged in the Operative Complaint that accrued during the Class Period (collectively “Released Class Claims”). Except as set forth in Paragraph 5.3 of this 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.”

Aggrieved Employees’ PAGA Release. After the Court’s judgment is final, and Defendants have paid the Gross Settlement and separately paid the employer-side payroll taxes, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendants, 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 Defendants or its related entities based on the facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Aggrieved Employees' Release states: All Aggrieved Employees, including Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees, are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for PAGA Penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notices to the LWDA that accrued during the PAGA period ("Released PAGA Claims").

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

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.

Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$15,000.00 by the total number of Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.

Workweek Challenges. The number of Workweeks you worked during the Class Period and the number of Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendants' records, are stated in the first page of this Notice. You have until January 26, 2026, to challenge the number of Class and PAGA Workweeks 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 Defendants' calculation of Workweeks based on Defendants' 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 challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendants' Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

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. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Cazarin and Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et. al.*, 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 January 26, 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 Plaintiffs and Defendants are asking the Court to approve. At least 16 court days before the Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiffs will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiffs are requesting as a Class Representative Service Payments. 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.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement or the Motion for Final Approval may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs are too high or too low. The deadline for sending written objections to the Administrator is January 26, 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 *Cazarin and Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et. al.*, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment with Defendants 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 January 30, 2026, at 8:30 a.m. in Division 17, Kern County Superior Court, located at 1415 Truxtun Ave., Bakersfield, CA 93301. At the Hearing, the Court will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement Amount will be paid to Class Counsel, Plaintiffs, 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 (<https://www.kern.courts.ca.gov/divisions/civil-and-small-claims>) for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Court'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 Defendants and Plaintiffs have promised to do under the proposed Settlement. If you have questions or would like additional information, you can telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<https://www.kern.courts.ca.gov/online-services/case-information-search>) and entering the Case Number for the Action, *Cazarin and Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et. al*, Case No. BCV-24-101433.

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

Class Counsel:

D.LAW, INC.
Emil Davtyan
emil@d.law
David Yeremian
d.yeremian@d.law
David Keledjian
d.keledjian@d.law
David Arakelyan
d.arakelyan@d.law
Enoch J. Kim
e.kim@d.law
450 N. Brand Blvd., Ste. 840
Glendale, CA 91203
Telephone: (818) 962-6465
Facsimile: (818) 962-6469

LIDMAN LAW, APC
Scott M. Lidman
slidman@lidmanlaw.com
Milan Moore
mmoore@lidmanlaw.com
2155 Campus Drive, Suite 150
El Segundo, California 90245
Tel: (424) 322-4772
Fax: (424) 322-4775

HAINES LAW GROUP, APC
Paul K. Haines
phaines@haineslawgroup.com
2155 Campus Drive, Suite 180
El Segundo, California 90245
Tel: (424) 292-2350
Fax: (424) 292-2355

Settlement Administrator: Apex Class Action, LLC
Email Address: claims@apexclassaction.com
Mailing Address: P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
Telephone: (800) 355 - 0700
Fax Number: (949) 989-4428
<https://apexclassaction.com/uci>

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

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

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

Cazarin and Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et al., Caso No. BCV-24-101433

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

No es correo basura, spam, un anuncio o una solicitud de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Acción") contra U.C.I. Construction, Inc. y Corey Delta Constructors, Inc. ("Demandados") por presuntas violaciones de salarios y horas. La Acción es presentada por los ex empleados Hernán Notario Cazarin y Moses Silva ("Demandantes") quienes alegan que los Demandados violaron varias disposiciones del Código Laboral de California y buscan (1) salarios mínimos y horas extras no pagados, (2) primas de descanso para comer y descansar, (3) reembolsos de gastos comerciales y (4) sanciones legales y otras compensaciones para un Grupo de empleados no exentos o por hora ("Miembros del Grupo") que trabajaron para los Demandados en California durante el Período del Grupo (11 de septiembre de 2019 hasta el 25 de octubre de 2024); y (2) sanciones civiles en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados de California ("PAGA") para todos los empleados no exentos o por hora que trabajaron para los Demandados durante el Período de PAGA (del 11 de septiembre de 2022 al 25 de octubre de 2024) ("Empleados Agraviados").

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que los Demandados financien los Pagos Colectivos Individuales, y (2) un Acuerdo de PAGA que requiere que los Demandados financien los Pagos Individuales de PAGA y paguen multas a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Con base en los registros de los Demandados y las estimaciones actuales de las Partes, se estima que su Pago Colectivo Individual es de \$«Est_Class_PMT» (menos la retención) y su Pago Individual de PAGA se estima en \$«Est_PAGA_PMT». La cantidad real que usted puede recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual de PAGA, entonces, de acuerdo con los registros de los Demandados, usted no es elegible para un Pago Individual de PAGA en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de los Demandados que muestran que usted trabajó «Class_Weeks» semanas laborales durante el Período del Grupo y trabajó «PAGA_Pay_Periods» semanas laborales durante el Período PAGA. Si usted cree que trabajó más semanas laborales durante cualquiera de los períodos, puede presentar una disputa antes de la fecha límite del 26 de enero de 2026. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final del Acuerdo. Sus derechos legales se ven afectados ya sea que usted actúe o no. Lea este Aviso cuidadosamente. Se considerará que lo ha leído y entendido cuidadosamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará a los Demandantes y a los abogados de los Demandantes ("Abogados del Grupo"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que requiera que los Demandados realicen pagos en virtud del Acuerdo y requiera que los Miembros del Grupo y los Empleados Agraviados renuncien a sus derechos de hacer valer ciertos reclamos contra los Demandados.

Si usted trabajó para los Demandados durante el Período del Grupo y/o el Período de PAGA, tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

1. **No hacer nada.** Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Colectivo Individual y/o un Pago Individual de PAGA. Sin embargo, como Miembro Participante del Grupo, renunciará a su derecho a hacer valer los reclamos salariales del Período del Grupo y los reclamos de multas del Período PAGA contra los Demandados.
2. **Optar por no participar en el Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (Optar por no participar) enviando una Solicitud de Exclusión por escrito o notificando al Administrador por escrito. Si usted Opta por no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Colectivo Individual. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamos salariales del Período del Grupo contra los Demandados y, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual de PAGA. Usted no puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo propuesto.

Los Demandados no tomarán represalias contra usted por ninguna acción que tome con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo. Si usted no hace nada, será un Miembro Participante del Grupo, elegible para un Pago Colectivo Individual y un Pago Individual de PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer los reclamos salariales contra los Demandados que están cubiertos por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).

Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo. La fecha límite para la exclusión voluntaria es el 26 de enero de 2026. Si usted no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo enviando una Solicitud de Exclusión por escrito al Administrador. Una vez excluido, será un Miembro No Participante del Grupo y ya no será elegible para un Pago Colectivo Individual. Los Miembros No Participantes del Grupo no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso.

Usted no puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo propuesto. Los Demandados deben pagar Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).

Los Miembros Participantes del Grupo pueden objetar el Acuerdo Colectivo, pero no el Acuerdo de PAGA. Las objeciones por escrito deben enviarse antes de 26 de enero de 2026. Todos los Miembros del Grupo que no opten por no participar ("Miembros Participantes del Grupo") pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Grupo y a los Demandantes que presentaron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo o a los Demandantes. Aparte de la parte de PAGA de este Acuerdo, puede objetar cualquier aspecto de este Acuerdo. Consulte la Sección 7 de este Aviso.

Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final. La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 30 de enero de 2026. Usted no tiene la obligación de asistir, pero sí tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes del Grupo pueden objetar verbalmente el Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de este Aviso.

Puede disputar el cálculo de sus semanas laborales. Las disputas por escrito deben enviarse a más tardar el 26 de enero de 2026. El monto de su Pago Colectivo Individual y Pago de PAGA (si corresponde) depende de la cantidad de semanas laborales en las que trabajó al menos un día durante el Período del Grupo y la cantidad de semanas laborales en las que trabajó al menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. El número de semanas laborales que usted trabajó de acuerdo con los registros de los Demandados se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguno de estos números, debe disputarlo a más tardar el 26 de enero de 2026. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA ACCIÓN?

Los Demandantes son exempleados de los Demandados. La Acción acusa a los Demandados de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios de horas extras, los salarios mínimos, el salario de la prima de las pausas para comer y descansar; no proporcionar descansos para comer y descansar; emitir declaraciones salariales inexactas; no pagar los salarios adeudados al momento del despido; y no reembolsar los gastos comerciales necesarios. Con base en los mismos reclamos, los Demandantes también han presentado un reclamo de sanciones civiles bajo la Ley de Fiscales Generales Privados de California (Código Laboral §§ 2698, y sig.) ("PAGA"). Los Demandantes están representados por D.Law, Inc., Lidman Law, APC y Haines Law Group ("Abogados del Grupo") en la Acción.

Los Demandados niegan rotundamente haber violado alguna ley o no haber pagado ningún salario y sostienen que cumplió con todas las leyes aplicables.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA ACCIÓN SE HA RESUELTO?

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si los Demandados violaron alguna ley. Mientras tanto, los Demandantes y Demandados contrataron a un mediador neutral y experimentado en un esfuerzo por resolver la Acción negociando el final del caso por Acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso Acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que emita una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, los Demandantes y los Demandados han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de reclamos en disputa. Al aceptar llegar a un Acuerdo, los Demandados no admiten ninguna violación ni conceden el mérito de ningún reclamo.

Los Demandantes y los Abogados del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es un buen negocio para usted porque creen que: (1) los Demandados han acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de los reclamos y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros del Grupo y los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar si finalmente aprueba el Acuerdo.

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

Los Demandados pagarán \$916,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). Los Demandados han acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Colectivos Individuales, los Pagos Individuales de PAGA, los Pagos por Servicios de los Representantes del Grupo, los honorarios y gastos de los Abogados del Grupo, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, los Demandados financiarán el Acuerdo Bruto no más de 30 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte la Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes del Grupo se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.

Deducciones aprobadas del Acuerdo Bruto por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Final, los Demandantes y/o los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:

- Hasta \$305,333.33 (33.33% del Acuerdo Bruto) a los Abogados del Grupo por honorarios de abogados y hasta \$25,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin pago.
- Hasta \$7,500.00 como Pago por Servicios del Representante del Grupo a cada Demandante (\$15,000.00 en total) por presentar la Acción, trabajar con los Abogados del Grupo y representar al Grupo. Los Pagos por Servicios de los Representantes del Grupo serán el único dinero que recibirán los Demandantes además de los Pagos Colectivos Individuales de los Demandantes y cualquier Pago Individual de PAGA que les corresponda.
- Hasta \$14,000.00 al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
- Hasta \$60,000.00 para multas de PAGA, asignado el 75% al pago de LWDA PAGA y el 25% en Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Agraviados en función de sus Semanas Laborales de PAGA.

Los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

Acuerdo Neto distribuido a los Miembros del Grupo. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Acuerdo Neto") realizando Pagos Colectivos Individuales a los Miembros Participantes del Grupo en función de sus Semanas Laborales del Período del Grupo.

Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros del Grupo. Los Demandantes y Demandados solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 25% de cada Pago Colectivo Individual a los salarios impositivos ("Parte Salarial") y del 75% a las multas e intereses ("Porción No Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. Los Demandados pagarán por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que deben sobre la parte salarial. Los Pagos Individuales de PAGA se cuentan como multas en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador informará los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Colectivos Individuales en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque los Demandantes y los Demandados han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Usted debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

Necesidad de cobrar cheques de pago de inmediato. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Colectivos Individuales y Pagos Individuales de PAGA mostrará la fecha en que vence el cheque (la Fecha de Anulación). Si usted no cobra el cheque antes de la Fecha de Anulación, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre. Si el pago representado por su cheque se envía al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor, debe consultar las reglas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Optar por no participar). Se le tratará como un Miembro Participante del Grupo, que participa plenamente en el Acuerdo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 26 de enero de 2026, que desea optar por no participar. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de usted o su representante que indique su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros del Grupo excluidos (es decir, los Miembros no Participantes del Grupo) no recibirán Pagos Colectivos Individuales, pero preservarán sus derechos para presentar personalmente reclamos de salarios y horas contra los Demandados.

Usted no puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Grupo que se excluyen del Acuerdo del Grupo (Miembros no Participantes del Grupo) siguen siendo elegibles para los Pagos Individuales de PAGA y deben renunciar a su derecho a hacer valer las reclamaciones de PAGA contra los Demandados en función de los hechos del Período de PAGA alegados en la Acción.

El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal niega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a dictar una sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una sentencia que se revoque en apelación. Los Demandantes y los Demandados han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: los Demandados no pagarán ninguna cantidad y los Miembros del Grupo no renunciarán a ningún reclamo contra los Demandados.

Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action (el "Administrador") para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá sobre las Disputas de los Miembros del Grupo durante las semanas laborales, enviará por correo y por correo los cheques del Acuerdo 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.

Liberación por parte de los Miembros Participantes del Grupo. Después de que la Sentencia sea definitiva y los Demandados hayan financiado completamente el Acuerdo Bruto y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes del Grupo tendrán prohibido legalmente hacer valer cualquiera de los reclamos liberados en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por no participar excluyéndose válidamente del Acuerdo Colectivo, no puede demandar, continuar demandando o ser parte de cualquier otra demanda contra los Demandados o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período del Grupo y las sanciones de PAGA basadas en los hechos, como se alega en la Acción y se resuelve en este Acuerdo.

La Liberación de los Miembros Participantes del Grupo establece: "Todos los Miembros Participantes del Grupo, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y presentes, liberan a las Partes Liberadas de todos los reclamos, derechos, demandas, responsabilidades y causas de acción alegadas o que podrían haberse alegado razonablemente en base a los hechos alegados en la Demanda Operativa que se acumularon durante el Período del Grupo (colectivamente "Reclamaciones Colectivas Liberadas"). Salvo lo establecido en el Párrafo 5.3 de este Acuerdo, los Miembros Participantes del Grupo no liberan ningún otro reclamo, incluidos los reclamos por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Vivienda y Empleo Justo, seguro de desempleo, discapacidad, seguro social, compensación laboral o reclamos basados en hechos que ocurran fuera del Período del Grupo".

Liberación de PAGA por parte de los Empleados Agraviados. Después de que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y los Demandados hayan pagado el Acuerdo Bruto y pagado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador, todos los Empleados Agraviados no podrán hacer valer los reclamos de PAGA contra los Demandados, ya sea que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes del Grupo y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando o participar en ningún otro reclamo de PAGA contra los Demandados o sus entidades relacionadas en función de los hechos alegados en la Acción y resueltos por este Acuerdo.

La Liberación de los Empleados Agraviados establece: Se considera que todos los Empleados Agraviados, incluidos los Miembros no Participantes del Grupo que son Empleados Agraviados, liberan, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y presentes, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por Sanciones de PAGA que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, basado en los hechos establecidos en la Demanda Operativa y los Avisos de PAGA a la LWDA que se acumularon durante el período de PAGA ("Reclamaciones de PAGA Liberadas").

4. ¿CÓMO CALCULARÁ MI PAGO EL ADMINISTRADOR?

Pagos Colectivos Individuales. El Administrador calculará los Pagos Colectivos Individuales (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de semanas laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes del Grupo, y (b) multiplicando el resultado por el número de semanas laborales trabajadas por cada Miembro Participante individual del Grupo.

Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo \$15,000.00 entre el número total de Períodos de Pago trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago trabajados por cada Empleado Agraviado individual.

Disputas de la Semana Laboral. La cantidad de Semanas Laborales que trabajó durante el Período del Grupo y la cantidad de Períodos de Pago que usted trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros de los Demandados, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 26 de enero de 2026 para disputar el número de Semanas Laborales del Grupo y PAGA que se le acreditan. Puede enviar su desafío firmando y enviando una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su disputa enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de las semanas laborales de los Demandados basado en los registros de los Demandados como preciso, a menos que envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las disputas de Semanas Laborales en función de su presentación y de los aportes de los Abogados del Grupo (que abogarán en nombre de los Miembros Participantes del Grupo) y los Abogados de los Demandados. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar ni disputar su decisión final.

5. ¿CÓMO ME PAGARÁN?

El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un cheque único a cada Miembro Participante del Grupo (es decir, a cada Miembro del Grupo que no opte por no participar), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Colectivo Individual y el Pago Individual de PAGA. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un solo cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el Acuerdo (es decir, cada Miembro no Participante del Grupo).

Su cheque se enviará a la misma dirección que este Aviso. Si cambia su dirección, asegúrese de notificar al administrador lo antes posible. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en función de cualquier escrito que comunique que su solicitud sea excluida. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como *Cazarin and Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et. al.* 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 hacer la solicitud usted mismo. Si alguien más hace la solicitud por usted, no será válida. Se debe enviar al Administrador su Solicitud de Exclusión a más tardar el 26 de enero de 2026, o no será válida. La Sección 9 del Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO ME OPONGO AL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si objetar, es posible que desee ver qué Demandantes y Demandados le piden al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días hábiles antes de la Audiencia de Aprobación Final, los Abogados del Grupo y/o los Demandantes 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 que indique (i) la cantidad que los Abogados del Grupo solicitan para los honorarios de abogados y los gastos de litigio; y (ii) la cantidad que los Demandantes solicitan como Pagos por Servicios de los Representantes del Grupo. Si lo solicitan razonablemente, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno para usted.

Un Miembro Participante del Grupo que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo o de la Moción de Aprobación Final puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que los montos solicitados por los Abogados del Grupo o los Demandantes son demasiado altos o bajos. La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 26 de enero de 2026. Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Acción *Cazarin y Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et. al.* e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo con los Demandados y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante del Grupo puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para objetar a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar listo para decirle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Usted puede, pero no tiene la obligación de asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 30 de enero de 2026 a las 8:30 a.m. en la División 17, Tribunal Superior del Condado de Kern, ubicado en 1415 Truxtun Ave., Bakersfield, CA 93301. En la Audiencia, el Tribunal decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Monto Bruto del Acuerdo se pagará a los Abogados del Grupo, los Demandantes y el Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados del Grupo y a los abogados defensores a comentar antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea personal o virtualmente. Consulte el sitio web del Tribunal (<https://www.kern.courts.ca.gov/divisions/civil-and-small-claims>) para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar el sitio web del Tribunal de antemano o comunicarse con los Abogados del Grupo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que los Demandados y Demandantes han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. Si tiene preguntas o desea obtener información adicional, puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Grupo o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior yendo a (<https://www.kern.courts.ca.gov/online-services/case-information-search>) e ingresando el Número de Caso para la Acción, *Cazarin and Silva v. U.C.I. Construction, Inc., et. al*, Caso No. BCV-24-101433.

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

Abogados del Grupo:

D.LAW, INC.
Emil Davtyan
emil@d.law
David Yeremian
d.yeremian@d.law
David Keledjian
d.keledjian@d.law
David Arakelyan
d.arakelyan@d.law
Enoch J. Kim
e.kim@d.law
450 N. Brand Blvd., Ste. 840
Glendale, CA 91203
Teléfono: (818) 962-6465
Facsimil: (818) 962-6469

LIDMAN LAW, APC
Scott M. Lidman
slidman@lidmanlaw.com
Milan Moore
mmoore@lidmanlaw.com
2155 Campus Drive, Suite 150
El Segundo, California 90245
Tel: (424) 322-4772
Fax: (424) 322-4775

HAINES LAW GROUP, APC
Paul K. Haines
phaines@haineslawgroup.com
2155 Campus Drive, Suite 180
El Segundo, California 90245
Tel: (424) 292-2350
Fax: (424) 292-2355

Administrador del Acuerdo: Apex Class Action, LLC
Correo electrónico: claims@apexclassaction.com
Dirección postal: P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
Teléfono: (800) 355 - 0700
Número de fax: (949) 989-4428
<https://apexclassaction.com/uci>

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

Si usted pierde o extravía su cheque del Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la Fecha de Anulación en el anverso del cheque original. Si su cheque ya está anulado, debe consultar el Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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