

1 WILSHIRE LAW FIRM, PLC
2 Benjamin H. Haber (State Bar No. 315664)
3 benjamin@wilshirelawfirm.com
4 Daniel J. Kramer (State Bar No. 314625)
5 daniel.kramer@wilshirelawfirm.com
6 Alan Wilcox (State Bar No. 287476)
7 alan.wilcox@wilshirelawfirm.com
8 3055 Wilshire Blvd., 12th Floor
9 Los Angeles, CA 90010
10 Telephone: (213) 784-3830

11 Attorneys for Plaintiff, WILLIAM
12 COLEMAN, on behalf of himself and all
13 others similarly situated and aggrieved

14 **SUPERIOR COURT OF CALIFORNIA**

15 **COUNTY OF ALAMEDA**

16 WILLIAM COLEMAN, individually, and on
17 behalf of all others similarly situated,

18 Plaintiff,

19 vs.

20 EDGES ELECTRICAL GROUP LLC., a
21 California Corporation; and DOES 1 through
22 10, inclusive,

23 Defendants.

Case No.: RG21110791

**DECLARATION OF KATIE TRAN
ON BEHALF OF APEX CLASS
ACTION, LLC IN SUPPORT OF
FINAL APPROVAL OF CLASS
ACTION SETTLEMENT**

Date: April 14, 2026

Time: 2:00 PM

Dept: 21

Judge: Somnath Raj Chatterjee

I, Katie Tran, declare as follows:

2. Apex Class Action's team has been directly involved with class action administration for a combined 75 years and has successfully managed numerous class action cases during that time. Our team comprises experienced professionals with extensive knowledge of class action settlement administration. In addition, Apex Class Action has the necessary technology and infrastructure to efficiently manage large-scale class action cases. We utilize state-of-the-art software and systems to ensure that all aspects of the administration process are executed accurately and efficiently.

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

pursuant to the terms of the Settlement; and (i) undertaking additional tasks as mutually agreed upon by the Parties or as ordered by the Court for Apex to perform.

4. On January 6, 2026, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content for the Class Notice. Apex then generated a draft of the formatted Class Notice, which received approval from the Parties' Counsel before being mailed.

5. On January 7, 2026, Counsel for the Defendant provided Apex with the class data file, comprising the names, social security numbers, last known mailing addresses, and the total number of relevant workweeks worked by each Settlement Class Member (hereinafter referred to as "Class Data"). The Class Data was successfully uploaded to our database, where it underwent a thorough review to identify any duplicates or potential inconsistencies. The Class Data consisted of a total of 399 individuals.

6. In preparation for the mailing process, all 399 names and addresses listed in the Class Data underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the Class Notice. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Class Notice. However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Class Notice.

7. On January 20, 2026, the Class Notice was sent to all 399 individuals listed in the Class Data using U.S First Class Mail. A copy of the mailed Class Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

8. As of the date of this declaration, our office has received 14 returned Class Notices as undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 14 returned Class Notices in order to acquire 14 updated addresses for the purpose of re-mailing the Class Notices. This skip trace effort resulted in obtaining 13 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Class Notice via U.S First Class Mail.

1 9. As of the date of this declaration, there have been 13 Class Notices re-mailed as a result
2 of Apex's skip-tracing efforts.

3 10. As of the date of this declaration, 1 Class Notice has been considered undeliverable as no
4 updated address was found despite conducting skip tracing.

5 11. As of the date of this declaration, Apex has not received any requests for exclusion. The
6 deadline for submitting a request for exclusion from the Settlement was March 6, 2026.

7 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement.
8 The deadline for submitting a written objection to the Settlement was March 6, 2026.

9 13. As of the date of this declaration, Apex has not received any disputes from Class
10 Members. The deadline for submitting a dispute was March 6, 2026.

11 14. As of the date of this declaration, Apex reports 399 Participating Class Members,
12 constituting 100% of the total 399 Settlement Class Members.

13 15. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class
14 Period is 24,469. The Settlement Agreement contains an escalator provision based on the total
15 number of workweeks worked during the Class Period. Pursuant to the Settlement Agreement,
16 Defendant estimated that there were 24,469 total workweeks during the Class Period, and the
17 escalator provision would be triggered only if the total workweeks exceeded that amount by more
18 than ten percent (10%), or 28,139 workweeks. The final Class Data provided by Defendant
19 reflects a total of 24,469 workweeks, which does not exceed the threshold required to trigger the
20 escalator provision. Accordingly, the escalator provision was not triggered.

21 16. The Net Settlement Amount available to Participating Members is estimated to be
22 \$218,279.42 and was calculated by subtracting the Court-approved attorneys' fees
23 (\$175,000.00), the amount requested for litigation costs and expenses (\$24,720.58), the requested
24 Class Representatives Payments (\$22,500.00), the requested Settlement Administration Costs
25 (\$9,500.00), and the PAGA Penalties totaling \$50,000.00 (\$37,500 to the LWDA and \$12,500
26 to Aggrieved Employees) from the Gross Settlement Amount (\$500,000.00).

27 17. Pursuant to the Agreement, \$12,500.00 (25% of the PAGA Penalties of \$50,000.00) will
28 be allocated to Aggrieved Employees as the "PAGA Amount" regardless of whether they opt out

1 of the class settlement. Aggrieved Employees cannot opt out of the PAGA settlement. There are
2 337 Aggrieved Employees who worked a total of 16,743 PAGA Weeks during the PAGA Period.
3 The *highest* individual PAGA share to an Aggrieved Employee is approximately \$47.03, the
4 *average* individual PAGA share is approximately \$37.09, and the *lowest* individual PAGA share
5 is approximately \$0.75.

6 18. Pursuant to the Agreement, the remainder of the Net Settlement Amount (\$218,279.42) will
7 be allocated as the Class Payment. There are 399 Employees who worked a total of 24,469 Class
8 Weeks during the Class Period. Each Eligible Workweek has been valued at \$8.70. The *highest*
9 Individual Class Payment to a Participating Class Member is currently estimated to be
10 approximately \$3,175.75, the *average* Individual Class Payment is currently estimated to be
11 approximately \$547.07, and the *lowest* Individual Class Payment is currently estimated to be
12 approximately \$8.92. These amounts are subject to employee-side taxes and withholdings.

13 19. Based on the current calculations, the estimated Individual Class Payments and Individual
14 PAGA Payments for the named Plaintiffs are as follows: Plaintiff William Coleman is estimated
15 to receive approximately \$276.54 in Individual Class Payments and \$0.00 in Individual PAGA
16 Payments; Plaintiff Benjamin Gonzalez is estimated to receive approximately \$999.11 in
17 Individual Class Payments and \$29.12 in Individual PAGA Payments; and Plaintiff Shaun
18 Rogers is estimated to receive approximately \$2,176.64 in Individual Class Payments and \$0.00
19 in Individual PAGA Payments. These amounts are estimates only and remain subject to final
20 calculation following Final Approval of the Settlement.

21 20. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both
22 incurred and anticipated expenses, amount to \$9,500.00. Apex will proceed with additional tasks
23 related to this matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing
24 settlement award checks, handling necessary tax filings and reporting on these payments, and
25 any other tasks mutually agreed upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to
26 undertake.

1 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United
2 States that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 18th day
3 of March 2026, in Irvine, California.

4
5 
6 Katie Tran

Exhibit A

Coleman v. Edges Electrical Group LLC
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

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

William Coleman v. Edges Electrical Group LLC, Case No. RG21110791

***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 Edges Electrical Group LLC ("Defendant" is used herein as a placeholder) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former Defendant employees William Coleman, Benjamin Gonzalez, and Shaun Rogers (collectively, "Plaintiffs") and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly or non-exempt employees ("Class Members") who worked for Defendant during the Class Period August 25, 2017 to June 21, 2024; and (2) penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all hourly or non-exempt employees who worked for Defendant during the PAGA Period (April 9, 2023 to June 21, 2024) ("Aggrieved Employees").

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

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

The above estimates are based on Defendant's records showing that **you worked _____ workweeks** during the Class Period and **you worked _____ workweeks** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

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

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

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

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

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is March 6, 2026	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by March 6, 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, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiffs reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the April 14, 2026, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on April 14, 2026. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by March 6, 2026	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by March 6, 2026 . See Section 4 of this notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former Defendant employees. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination and reimbursable expenses, and failing to provide meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements. 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 attorneys in the Action: Benjamin H. Haber and Daniel J. Kramer of Wilshire Law Firm, PLC. ("Class Counsel.")

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

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiffs are correct on the merits. In the meantime, Plaintiffs and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an end to the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were ultimately successful. By signing a written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiffs and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

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

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

1. Defendant Will Pay \$500,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to

pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service 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, Defendant will fund the Gross Settlement not more than 14 days after the Judgment entered by the Court become final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.

2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, 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:
 - A. Up to \$175,000.00 (35% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$30,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$22,500.00 (in total) as Class Representative Awards for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiffs will receive other than their Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$9,500.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$50,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.
 - E. Participating Class Members have the right to object to any of these deductions. The Court will consider all objections.
3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 80% to interest and penalties ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.
5. 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.
6. 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 irrevocably lost to you because they will be paid to a non-profit organization or foundation ("Cy Pres"), Legal Aid at Work.
7. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than **March 6, 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 **March 6, 2026** Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendant based on the PAGA Period facts alleged in the Action.
8. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
9. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action, LLC (the "Administrator") to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.
10. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement (and separately paid all employer payroll taxes), participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

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

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from any and all claims asserted or that could have been asserted based on the facts pled in the Operative Complaint, including but not limited to, state wage and hour claims for any and all violations of California's Labor Code and Unfair Competition Law based on Defendant's failure to pay for all hours worked (including minimum, straight time, and overtime wages), failure to provide meal periods, failure to authorize and permit rest periods, failure to timely pay final wages at termination, failure to furnish accurate itemized wage statements, and failure to indemnify employees for expenditures based on the alleged Labor Code violations, and all damages, interest, penalties, attorneys' fees, costs, and other amounts recoverable under said causes of action under California law, to the extent permissible, including, but not limited to, the California Labor Code and the applicable Wage Orders. Except as set forth in Section 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.

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

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

All Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice, including any and all claims involving any alleged failure to pay minimum wages or overtime, failure to provide meal and rest periods, failure to provide accurate wage statements, failure to pay all wages due at separation, and failure to reimburse business expenses, including Labor Code sections 201, 202, 203, 210, 216, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 245-248.5, 256, 432, 432.5, 432.7, 510, 512, 558, 558.1, 1024.5, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2699, 2699.3, 2802, 2810.5 during the PAGA Period. Aggrieved Employees only release these claims for the duration of the PAGA Period.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. **Individual Class Payments.** The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. **Individual PAGA Payments.** The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$12,500 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. **Workweek/Pay Period Challenges.** The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until **March 6, 2026**, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.
4. You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defense Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. **Participating Class Members.** The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn't opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.
2. **Non-Participating Class Members.** The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request to be excluded. Be sure to personally

sign your request, identify the Action as *William Coleman v. Edges Electrical Group LLC*, Case No. RG21110791, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximatedates 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 March 6, 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 decidingwhether to object, you may wish to see what Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 days before the **April 14, 2026** 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 (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Awards stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys’ fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiffs are requesting as Class Representative Service Awards. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator’s Website www.apexclassaction.com/edgeselectricalgroup or the Court’s website <https://www.alameda.courts.ca.gov/>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wishto 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 March 6, 2026.** Be sure to tell the Administrator whatyou object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action *William Coleman v. Edges Electrical Group LLC*, Case No. RG21110791, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator’s contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don’t have to, attend the Final Approval Hearing on April 14, 2026, at 2:30 p.m. in Department 21 of the Alameda Superior Court, located at 1225 Fallon Street, Oakland, CA 94612. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, 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 via Zoom. Check the Court’s website for the most current information.

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

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiffs have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to Administrator’s website at www.apexclassaction.com/edgeselectricalgroup. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to <https://www.alameda.courts.ca.gov/> and entering the Case Number for the Action, Case No. RG21110791. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk’s Office at the Rene C. Davidson Courthouse by calling (510) 891-6000.



DO NOT TELEPHONE THE SUPERIOR COURT TO OBTAIN INFORMATIONABOUT THE SETTLEMENT.

<u>Class Counsel:</u> Benjamin H. Haber benjamin.haber@wilshirelawfirm.com Daniel J. Kramer daniel.kramer@wilshirelawfirm.com Alan Wilcox alan.wilcox@wilshirelawfirm.com WILSHIRE LAW FIRM PLC 3055 Wilshire Blvd., 12th Floor Los Angeles, CA 90010 Telephone: (213) 784-3830 Facsimile: (213) 381-9989	Settlement Administrator: Apex Class Action, LLC Email Address: claims@apexclassaction.com Mailing Address: PO Box 54668 Irvine, CA 92619 Telephone: 1-800-355-0700 Fax Number: (949) 989-4428
--	--

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace itas long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void you will have no way to recover the money.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

William Coleman v. Edges Electrical Group LLC, Caso No. RG21110791

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

Puede tener derecho a recibir un pago de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra Edges Electrical Group LLC (“Demandado”, usado como referencia) por presuntas violaciones salariales y de horas. La Demanda fue presentada por exempleados del Demandado, William Coleman, Benjamin Gonzalez y Shaun Rogers (colectivamente como “Demandantes”), y solicitan la compensación por los supuestos (1) salarios adeudados y otros alivios por una clase de empleados por hora o no exentos (“Miembros de Clase”), que trabajaron para el Demandado durante el Periodo de Clase (25 de agosto de 2017 al 21 de junio de 2024); y (2) sanciones bajo la Ley de Fiscales Generales Privados de California (“PAGA”) por todos los empleados por hora o no exentos que trabajaron para el Demandado durante el Periodo de PAGA (9 de abril de 2023 al 21 de junio de 2024) (“Empleados Agraviados”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que solicite al Demandado que financie los Pagos Individuales de Clase y (2) un acuerdo de PAGA que exija al Demandado que financie los Pagos Individuales de PAGA y sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Con base en los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual de Clase es de \$ _____ (menos la retención) y su Pago Individual de PAGA es de \$ _____**. La cantidad que pueda recibir puede variar y depender de varios factores. (Si en su Pago Individual de PAGA no se expresa ninguna cantidad, de acuerdo con los registros del Demandado, usted no aplica para un Pago Individual de PAGA bajo el Acuerdo porque no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que demuestran que **usted trabajó _____ semanas laborales** durante el Periodo de Clase y **trabajó _____ semanas laborales** durante el Periodo de PAGA. Si considera que trabajó más semanas laborales en algún periodo, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final. Sus derechos legales se verán afectados, independientemente de que actúe o no. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará a los Demandantes y a sus abogados (“Abogados de la Clase”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que solicite al Demandado a realizar pagos conforme al Acuerdo y que exija a los Miembros de Clase y a los Empleados Agraviados que renuncien a su derecho a presentar ciertas reclamaciones contra el Demandado.

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

- (1) **No haga nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de Clase y/o un Pago Individual de PAGA. Sin embargo, como Miembro de Clase Participante, renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales del Período de Clase y de sanciones del Período de PAGA contra el Demandado.
- (2) **Excluirse del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (retirarse) enviando una Solicitud de Exclusión por escrito o notificándolo por escrito al Administrador. Si opta por no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase; sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales de Período de Clase contra el Demandado, y, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual de PAGA. No puede retirarse de la parte relativa a PAGA del Acuerdo propuesto.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que usted realice respecto del Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar del Acuerdo	Si no hace nada, será Miembro de Clase Participante y tendrá derecho a un Pago Individual de Clase y, de ser el caso, a un Pago Individual de PAGA. A cambio, cederá a presentar reclamaciones salariales y por gastos contra los Demandados, las cuales están conciliadas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede optar por Excluirse del Acuerdo Colectivo, pero no en el de PAGA La fecha límite para excluirse es el 6 de marzo de 2026	Si no desea participar plenamente en el acuerdo propuesto, puede optar por no participar enviando al administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, pasará a ser Miembro de Clase No Participante y ya no tendrá derecho al Pago Individual de Clase. Los Miembros de Clase No Participante no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. No puede excluirse la parte relativa a la PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado deberá realizar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Agraviados y quienes cederán su derecho a presentar Reclamaciones Liberadas (descritas más adelante).

Los Miembros de Clase Participante pueden Objetar al Acuerdo Colectivo, pero no al de PAGA. Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 6 de marzo de 2026	Todos los Miembros de Clase que no opten por no participar ("Miembros de Clase Participante") pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre la aprobación final del Acuerdo incluirá la determinación del monto que se pagará a los Abogados de la Clase y a los Demandantes que la interpusieron en nombre de la Clase. Usted no es responsable por el pago hacia los Abogados de Clase ni el Demandante, pero cada dólar pagado a ellos reduce la cantidad total pagada a los Miembros de Clase Participante. Puede objetar los montos solicitados por los Abogados de la Clase o por los Demandantes si considera que son irrazonables. Véase la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 14 de abril de 2026	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 14 de abril de 2026 . No es obligatorio asistir, pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, a su propio costo), en persona o a través de la plataforma virtual del Tribunal. Los Miembros de Clase Participante pueden oponerse verbalmente al Acuerdo durante la Audiencia de Aprobación Final. Véase la Sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas laborales/Periodos de pago. Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 6 de marzo de 2026.	El monto de su Pago Individual de Clase y de PAGA (si corresponde) depende de la cantidad de semanas laborales en las que trabajó al menos un día durante el Período de Clase y de la cantidad de Periodos de Pago en los que trabajó al menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. La cantidad de Semanas Laborales de la Clase y la cantidad de Periodos de Pago de PAGA en los que trabajó, según los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla a más tardar el 6 de marzo de 2026 . Véase la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

Los Demandantes son exempleados del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de infringir las leyes laborales de California por incumplimiento en el pago de horas extra, salario mínimo, salarios adeudados por terminación laboral y gastos reembolsables y por no proporcionar los periodos de comida, descanso y talones de pago inexactos. Con base en las mismas reclamaciones, los Demandantes también han presentado una reclamación por sanciones civiles bajo la Ley de Fiscales Generales Privados (Cód. Laboral, §§ 2698 y *sig.*) ("PAGA"). Los Demandantes están representados por los abogados: Benjamin H. Haber y Daniel J. Kramer de Wilshire Law Firm, PLC ("Abogados de Clase") en la Demanda.

El Demandado niega rotundamente haber infringido ninguna ley ni haber adeudado salarios y sostiene haber cumplido con todas las leyes aplicables.

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

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o los Demandantes están correctos en los méritos. Mientras tanto, los Demandantes y el Demandado contrataron a un mediador neutral y con experiencia para intentar resolver el caso mediante la negociación de un acuerdo (conciliación) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso judicial. La negociación fue exitosa. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin al caso y haga cumplir el Acuerdo, los Demandantes y el Demandado han negociado una propuesta de Conciliación sujeta a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que la propuesta de Conciliación constituye una solución de compromiso a las reclamaciones en disputa. Al aceptar la conciliación, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce la validez de sus reclamaciones. Al aceptar una conciliación, los Demandados no admiten ninguna violación ni reconocen los méritos de ninguna reclamación.

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

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

1. El Demandado pagará \$500,000.00 como el Monto Total del Acuerdo ("Acuerdo Total"). El Demandado han acordado depositar el Monto Total del Acuerdo en una cuenta a cargo del Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Monto Total del Acuerdo para pagar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago por Servicios del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los Abogados de la Clase, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, los Demandados depositarán el Monto Total del Acuerdo a más tardar 14 días una vez que la Sentencia sea ingresada por el Tribunal y se convierta en Final. La Sentencia será final en la fecha en que el Tribunal emita Juicio, o en una fecha posterior si los Miembros de Clase Participante objetan al Acuerdo propuesto o se apela la Sentencia.
2. Deducciones aprobadas por el Tribunal del Monto Total. En la Audiencia de Aprobación Final, los Demandantes o sus Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal la aprobación de las siguientes deducciones del Acuerdo Total, cuyos montos serán determinados por el Tribunal en dicha audiencia:
 - A. Hasta \$175,000.00 (35% del Acuerdo Total) a los Abogados de Clase por sus gastos y hasta \$30,000.00 por sus costos de litigación. Hasta la fecha, los Abogados de la Clase han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin recibir remuneración.

- B. Hasta \$22,500.00 (en total) como Incentivos de Representación de Clase por interponer la Demanda, colaborar con los Abogados de la Clase y representarla. Este pago será el único que recibirá a los Demandantes, además de su Pago Individual de Clase y de cualquier Pago Individual de PAGA.
- C. Hasta \$15,000.00 al Administrador por los servicios de gestión del Acuerdo.
- D. Hasta \$50,000.00 por Sanciones de PAGA, distribuidas en un 75% al Pago de la LWDA de PAGA y un 25% en Pagos Individuales de PAGA para los Empleados Agraviados, con base en sus Periodos de Pago de PAGA.

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

3. Acuerdo Neto Distribuido a los Miembros de Clase. Tras realizar las deducciones mencionadas anteriormente sobre los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Total (el “Acuerdo Neto”) mediante Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participante, según sus Semanas Laborales del Período de Clase.
4. Impuestos adeudados por los Pagos a los Miembros de Clase. Los Demandantes y el Demandado solicitan al Tribunal la aprobación del 20% de cada Pago Individual de Clase a salarios gravables (“Parte Salarial”) y del 80% a sanciones e intereses (“Parte No Salarial”). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y se reportará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina que adeude respecto de la parte salarial. Los Pagos Individuales de PAGA se consideran multas, no salarios, para efectos fiscales. El Administrador reportará los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Clase en los formularios 1099 del IRS.

Si bien los Demandantes y los Demandados han acordado estas distribuciones, ninguna de las partes le brinda asesoría sobre si sus Pagos son tributables o cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses por impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar con un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Cobrar los cheques a la brevedad. En el frente de cada cheque emitido para Pagos Individuales de Clase y de PAGA se mostrará la fecha de vencimiento (fecha de anulación). Si no lo cobra antes de dicha fecha, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se perderá irrevocablemente para usted, ya que se pagará a una organización sin ánimo de lucro o fundación (“Cy Pres”), Legal Aid at Work.
6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo de Clase (Retiros). Se le considerará Miembro de Clase Participante, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el **6 de marzo de 2026**, su deseo de excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes del **6 de marzo de 2026** Fecha Límite de Respuesta. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta del Miembro de Clase o de su representante, en la que se indiquen el nombre, la dirección actual y el número de teléfono, y se incluya una breve declaración que conste la exclusión del Acuerdo. Los Miembros de Clase excluidos (es decir, los Miembros de Clase No Participante) no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero conservarán su derecho a presentar reclamaciones salariales y por hora contra el Demandado.

No puede optar por no participar en la parte relativa al Acuerdo de PAGA. Los Miembros de Clase que se excluyan del Acuerdo (Miembros de Clase No Participante) siempre serán elegibles para los Pagos Individuales de PAGA y cederán su derecho de presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado en base a los hechos del Período de PAGA, alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el tribunal deniega su Aprobación Final. Es posible que el tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del acuerdo o a dictar Sentencia. También es posible que el tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. Los Demandantes y el Demandado han acordado que, en cualquiera de los casos, el acuerdo quedará sin efecto: los Demandados no realizarán ningún pago y los Miembros de Clase no interpondrán ninguna reclamación contra el Demandado.
8. Administrador. El tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action (el “Administrador”), para enviar este aviso, calcular y efectuar los pagos, y tramitar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de Clase. El Administrador también resolverá las impugnaciones de los Miembros de Clase relativas a las Semanas Laborales, enviará por correo y reenviará los cheques del Acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la sección 9 de este Aviso.
9. Reclamaciones Liberadas de los Miembros de Clase Participante. Luego que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado por completo el Monto Total del Acuerdo (y pagado por separado todos los impuestos de planilla) los Miembros de Clase Participante se les prohibirá legalmente presentar cualquiera de las reclamaciones liberadas bajo el Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá demandar, continuar demandando ni formar parte de ninguna otra demanda contra el Demandado ni entidades por salarios en base a los hechos de Período de Clase y sanciones de PAGA en base a los hechos de Período de PAGA, como han sido alegados en la Demanda y conciliados por este Acuerdo.

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

Todos los Miembros de Clase Participante, en nombre propio y de sus respectivos pasados y presentes representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y asignados, liberar a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones presentadas o que pudieron serlo basadas en los hechos alegados en la Denuncia Operativa, incluyendo pero no limitada a reclamaciones por salarios estatales y horarios por cualquier de las violaciones al Código Laboral de California y la Ley de Competencia Injusta basado en el fallo por parte del Demandado por el pago de todas las horas trabajadas (incluidos los salarios mínimos, las horas normales y las horas extras), no proporcionar períodos de comida, no autorizar ni permitir períodos de descanso, no pagar puntualmente los salarios finales al término del contrato, no proporcionar talones de pago detallados y precisos, y no indemnizar a los empleados por los gastos incurridos basadas en las violaciones alegadas del Código Laboral, y

por todos los daños, intereses, sanciones, honorarios de abogados, costos y otras cantidades recuperables bajo las dichas causas de acción bajo la ley de California, en la medida en que sea permisible, incluyendo, pero no limitada a, el Código Laboral de California y las Ordenes de Salario aplicables. Excepto por lo establecido en la Sección 5.3 de este Acuerdo, los Miembros de Clase Participante no liberar ninguna de las reclamaciones, incluyendo reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, seguro de accidentes de trabajo o reclamaciones basadas en los hechos sucedidos fuera del Periodo de Clase.

10. **Exoneración de PAGA de los Empleados Agraviados.** Luego de que el Tribunal emita sentencia final y el Demandado haya pagado el Acuerdo Total (y la parte de impuestos de nómina), todos los Empleados Agraviados no podrán presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado, independientemente de que se hayan excluido o no del Acuerdo. Esto significa que, los Empleados Agraviados, incluyendo aquellos que son Miembros de Clase Participante y los que se excluyeron del Acuerdo Colectivo, no podrán demandar, continuar demandando ni participar en ninguna otra reclamación conforme a PAGA contra los Demandados o entidades relacionadas con base a los hechos de Período de PAGA, alegados en la Demanda y conciliadas por este Acuerdo.

Las Exoneraciones de los Empleados Agraviados para Miembros de Clase Participante y No Participante son las siguientes:

Todos los Empleados Agraviados liberarán, en su nombre y de sus respectivos pasados y presentes representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y asignados, a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones por sanciones de PAGA que fueron o pudieron ser alegadas, basadas en los hechos mencionados en el Periodo de PAGA mencionados en la Denuncia Operativa y el Aviso de PAGA, incluyendo todas las reclamaciones que involucran cualquier supuesto incumplimiento del incumplimiento del pago del salario mínimo o de las horas extras, incumplimiento de la obligación de proporcionar periodos de comida y descanso, incumplimiento de la obligación de proporcionar hojas de salario precisas, incumplimiento del pago de todos los salarios adeudados en el momento de la separación del empleo e incumplimiento de la obligación de reembolsar los gastos de la empresa, incluyendo los artículos del Código Laboral: 201, 202, 203, 210, 216, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 245-248.5, 256, 432, 432.5, 432.7, 510, 512, 558, 558.1, 1024.5, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2699, 2699.3, 2802, 2810.5 durante el Periodo de PAGA. Los Empleados Agraviados solamente liberarán estas reclamaciones por el tiempo del Periodo de PAGA.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. **Pagos Individuales de Clase.** El Administrador calculará los Pagos Individuales de Clase (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros de Clase Participante y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro de Clase Participante.
2. **Pagos Individuales de PAGA.** El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo \$12,500.00 entre el número total de Periodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Periodos de Pago de PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado.
3. **Impugnación de Semanas Laborales/Periodos de Pago.** El número de Semanas laborales trabajadas durante el Periodo de Clase y el número de Periodos de Pago de PAGA en los que trabajó durante el Periodo de PAGA, tal como se muestran en los registros del Demandado, se mencionan en la primera página de este Aviso. Tiene a más tardar el **6 de marzo de 2026** para impugnar el número de Semanas laborales y/o Periodos de Pago de PAGA acreditados. Puede presentar su impugnación mediante la firma y el envío de una carta al Administrador por correo electrónico, fax o correo postal. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

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

5. ¿POR CUÁL MEDIO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. **Miembros de Clase Participante:** El Administrador enviará, por correo postal, un solo cheque a cada Miembro de Clase Participante (es decir, a cada Miembro de la Clase que no opte por no participar), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. Será un único cheque que combine el Pago Individual de Clase y el de PAGA.
2. **Miembros de Clase No Participante.** El Administrador enviará por correo postal un cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el Acuerdo de Clase (es decir, a cada Miembro de Clase No Participante).

Su cheque se enviará a la misma dirección que figura en este aviso. Si cambia de dirección, notifique al Administrador lo antes posible. La sección 9 de este aviso contiene 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 solicitud por escrito que comunique su exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como *William Coleman v. Edges Electrical Group LLC*, Caso No. RG21110791, e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para fines de verificación). Usted debe presentar la solicitud personalmente. Si otra persona realiza la solicitud en su nombre, no será válida. **El Administrador debe recibir su solicitud de exclusión a más tardar el 6 de marzo de 2026; de lo contrario, la solicitud será inválida.** La sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR AL ACUERDO?

Solo los Miembros de Clase Participante tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si se opone, le recomendamos consultar la solicitud de aprobación que presentan los Demandantes y los Demandados ante el Tribunal. Al menos 16 días antes del **14 de abril de 2026** Audiencia de Aprobación Final, los Abogados de la Clase y/o la Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluirá, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Compensación por Servicios que indicará (i) el monto que solicitan los Abogados de la Clase por concepto de honorarios y gastos de litigio; y (ii) el monto que solicita la Demandante como Incentivo de Representante de la Clase. Si lo solicita, los Abogados de la Clase (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno. También puede visitar el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/edgeselectricalgroup o el del Tribunal en <https://www.alameda.courts.ca.gov/>.

Un Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Compensación por Servicios, puede presentar una objeción, por ejemplo, alegando que el Acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas por los Abogados de la Clase o los Demandantes son demasiado altas o bajas. **El plazo para presentar objeciones por escrito al Administrador es, a más tardar, el 6 de marzo de 2026.** Asegúrese de indicar al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que la respalde. Identifique la Demanda *William Coleman v. Edges Electrical Group LLC*, Caso No. RG21110791, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas de trabajo del Demandado, y firme la objeción. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Como alternativa, un Miembro de Clase Participante puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que lo haga a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicar al Tribunal a qué se opone, por qué lo hace y cuáles son los hechos que la respaldan. 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?

Puede asistir a la Audiencia de Aprobación Final el **14 de abril de 2026** a las 2:30 p.m. en el Departamento 21 del Tribunal Superior de Alameda, en 1225 Fallon Street, Oakland, CA 94612. En la Audiencia, el juez decidirá si aprueba definitivamente el acuerdo y qué porción del Acuerdo Total se pagará a los Abogados de la Clase, a los Demandantes y al Administrador. El Tribunal recibirá comentarios de quienes presenten objeciones, de los Abogados de la Clase y de los Abogados Defensores antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) de forma presencial o virtualmente a través de Zoom. Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar con antelación el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/edgeselectricalgroup o comunicarse con el Abogado de la Clase para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo detalla todo lo que el Demandado y los Demandantes se han comprometido a realizar en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/edgeselectricalgroup. Además, puede comunicarse por llamada o correo electrónico con los Abogados de Clase o el Administrador usando la información de contacto detallada a continuación, o consultando el sitio web del Tribunal en <https://www.alameda.courts.ca.gov/> e ingresando el Número de Caso de la Demanda, Caso No. RG21110791. Puede, además, programar una cita para revisar personalmente los escritos, llamando al (510) 891-6004, en la oficina del secretario judicial, en el Juzgado Rene C. Davidson.



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

<u>Abogados de Clase:</u> Benjamin H. Haber benjamin.haber@wilshirelawfirm.com Daniel J. Kramer daniel.kramer@wilshirelawfirm.com Alan Wilcox alan.wilcox@wilshirelawfirm.com WILSHIRE LAW FIRM PLC 3055 Wilshire Blvd., 12th Floor Los Angeles, CA 90010 Teléfono: (213) 784-3830 Fax: (213) 381-9989	<u>Administrador del Acuerdo:</u> Apex Class Action Correo electrónico: claims@apexclassaction.com Dirección: PO Box 54668, Irvine, CA 92619 Teléfono: 1-800-355-0700 Fax: (949) 989-4428
---	---

10. ¿Y SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si pierde o extravía su cheque de indemnización antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que lo solicite antes de la fecha de vencimiento indicada en el cheque original. Si su cheque ya está anulado, no habrá manera de recuperarlo.

11. ¿Y SI MI DIRECCIÓN CAMBIA?

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