

Tony Howell v. Quanta Utility Engineering Services, Inc., et al.
c/o Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»
Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC» «D»
«Full_Name»
«Address_1»
«City», «State» «Zip»

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

*Tony Howell v. Quanta Utility Engineering Services, Inc., et al.
San Bernardino Superior Court, Case No. CIVSB2117103*

***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 Defendants PAR Western Line Contractors LLC DBA QUES F/K/A Quanta Utility Engineering Services, Inc. (“QUES”) and Par Western Line Contractors LLC F/K/A Utility Line Management Services, Inc. (“ULMS”) (collectively, the “Defendants”) for alleged wage and hour violations that are denied by Defendants. The Action was filed by a former employee of Defendants, Tony Howell, (“Plaintiff”), and seeks payment of (1) back wages, penalties, and on behalf of all current and former non-exempt hourly employees employed by Defendants in California who occupied positions of “construction site representative” and/or similar positions during the Class Period (June 14, 2017 through March 13, 2025) (“Class Members”); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all current and former non-exempt hourly employees employed by Defendants in California during the PAGA Period (June 14, 2020 through March 13, 2025) (“Aggrieved Employees”).

Defendants deny the allegations in the Action, deny any failure to comply with the law, and deny any and all liability for the causes of action alleged in the Action. Defendants, however, agreed to settle the Action to avoid the fees, costs, and time associated with the litigation of the Action.

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 pay Individual PAGA Payments and pay the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”).

Based on Defendants’ records, and the Parties’ current assumptions, **your gross 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 as a Class Member for «Work_Weeks» workweeks** during the Class Period and **«PAGA_Pay_Periods» pay periods** (one-week pay periods) during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks or pay periods during either period as a non-exempt employee, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

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

If you are a Class Member and/or Aggrieved Employee, as defined and referenced above, 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 a written Request for

Exclusion. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your ability 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

<p>You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement</p>	<p>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).</p>
<p>You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is June 29, 2026</p>	<p>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.</p> <p>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).</p>
<p>Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by June 29, 2026</p>	<p>All Class Members who do not opt-out ("<u>Participating Class Members</u>") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.</p>
<p>You Can Participate in the July 21, 2026 Final Approval Hearing</p>	<p>The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on July 21, 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.</p>
<p>You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by June 29, 2026</p>	<p>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 as a Class Member and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period as an Aggrieved Employee, respectively. The number of 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 June 29, 2026. See Section 4 of this Notice.</p>

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendants. The Action alleges that Defendants violated California labor laws by: failing to pay wages; failing to provide meal periods or compensation in lieu thereof; failing to provide rest periods or compensation in lieu thereof; failing to reimburse business expenses; failing to pay sick pay wages; failing to timely pay wages during employment; failing to timely pay wages at termination of employment; knowingly and intentionally failing to provide accurate itemized wage statements; and engaging in unfair business practices in violation of Business and Professions Code section 17200 et seq. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698 et seq.) ("PAGA"). Plaintiff is represented by James R. Hawkins, Isandra Fernandez, and Anthony L. Draper of James Hawkins APLC ("Class Counsel").

Defendants strongly deny violating any laws or failing to pay any wages and contend they complied with all applicable laws. Defendants, however, have chosen to settle the Action to avoid the fees, costs, disruption, and uncertainty associated with the litigation of the Action.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendants or Plaintiff are correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendants hired experienced, neutral mediators in an effort to resolve the Action by negotiating to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendants have voluntarily negotiated and mutually agreed upon 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, nor do they agree that any of their employees suffered damages of any kind.

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendants have agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims, the strength of the defenses to those claims, and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) the Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement 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. Defendants Will Pay \$1,720,000 as the Gross Settlement Amount (“Gross Settlement”). Defendants have agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the neutral, third-party Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel’s attorney’s fees and expenses, the Administrator’s expenses, and amounts to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). Assuming the Court grants Final Approval, Defendants will fund the Gross Settlement no later than fifteen (15) days after the Effective Date. For purposes of this Settlement, the Judgment will become final on the date the Court enters Judgment, or on a later date if any Participating Class Member objects to the proposed Settlement or if an appeal is filed.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$602,000 (35% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$40,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel has worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$10,000 as a Class Representative Service Award to Plaintiff for initiating the Action, working with Class Counsel, and representing the Class. The Class Representative Service Award will be the only money Plaintiff will receive other than Plaintiff’s Individual Class Payments and any Individual PAGA Payments.
 - C. Up to \$8,990 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$375,000 for PAGA Penalties, allocated 75% (\$281,250) to the LWDA PAGA Payment and 25% (\$93,750) in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period pay periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the “Net Settlement”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendants are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 80% 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 Plaintiff 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 solely responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (180 days after the check is mailed). If you don’t cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the funds will be transmitted to the California State Controller’s Unclaimed Property Fund in your name. If that happens, you may contact the Controller’s Office directly to claim your funds under its unclaimed property procedures.
6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than June 29, 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 June 29, 2026, Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or the Class Member’s representative setting forth the 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 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.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court may decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and 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.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral third-party company, Apex Class Action, LLC (the “Administrator”), to send this Notice, calculate and issue payments, and process Class Members’ Requests for Exclusion. The Administrator will also review and decide Class Member challenges to the number of Workweeks and/or Pay Periods, mail and re-mail settlement checks and tax forms, maintain a toll-free number, email address, and website for inquiries, and perform all other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator’s contact information appears in Section 9 of this Notice.

9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and the Effective Date has occurred, 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 agree to be subject to the release set forth below and you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendants or related entities for any form of damages or relief based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement, as described more fully in the release below.

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

All Participating Class Members shall be deemed to have released all Settled Claims, as defined below, for the duration of the Class Period. "Settled Claims" means any and all claims for relief, whether suspected or unsuspected, which Plaintiff and any Participating Class Members had, now have, or may discover in the future against the Released Parties, for any or all claims alleged in the operative Complaint, (as well as all prior complaints filed in the Lawsuit) or which could have been alleged in the Complaint based on the allegations, facts, matters, transactions, or occurrences alleged in the Complaint or that could have been alleged in the Complaint, including claims premised on any duties or rights under Labor Code sections 200, 201, 202, 203, 204, 210, 221, 225, 226, 226.7, 246, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1197.5, 1198, 1199, 2699, 2802, California Code of Regulations, Title 8, section 11090 et seq. and any other applicable Industrial Welfare Commission ("IWC") Wage Orders, and Business and Professions Code sections 17200-17208. The release of the foregoing claims extends to all theories of relief and direct or derivative claims that can be brought, regardless of whether the claim is, was, or could have been alleged as separate claims, causes of action, lawsuits, or based on other theories of relief, whether under federal law, state law, or common law (including, without limitation, as violations of the California Labor Code, the Wage Orders, applicable regulations, California's Business and Professions Code section 17200. "Settled Claims" includes all types of relief available for the above-referenced claims, including, without limitation, any claims for damages, restitution, losses, penalties, fines, liens, attorneys' fees, costs, expenses, debts, interest, injunctive relief, declaratory relief, or liquidated damages.

The term "Released Parties," as used herein, means Defendants and any of their current, former, and/or alleged owners, officers, directors, managers, executives, partners, principals, shareholders, employees, agents, representatives, insurers, attorneys, predecessors, successors, assigns, parents, subsidiaries, affiliates, or other entities that could be considered to have jointly employed any Class Members and Aggrieved Employees.

10. Aggrieved Employees' PAGA Release. After the Court's judgment becomes final, all Aggrieved Employees, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release and discharge the Released Parties from all claims to recover civil penalties pursuant to the Private Attorneys General Act of 2004 ("PAGA") for alleged violations of the California Labor Code during the PAGA Period that were alleged, or reasonably could have been alleged, in the PAGA Notice that Plaintiff submitted to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA") or in the First Amended Complaint filed in this Action. The release includes, without limitation, all PAGA claims premised on alleged violations of Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 206, 210, 212, 221, 225, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 246, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2699, and 2802, and any applicable Industrial Welfare Commission ("IWC") Wage Orders, which are resolved by this Settlement.

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 during the Class Period, and (b) multiplying that quotient by each Participating Class Member's individual workweeks during the Class Period. Participating Class Members assume full responsibility and liability for any taxes owed on their Individual Class Payment.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator shall calculate each Individual PAGA Payment by (a) dividing the Aggrieved Employees' twenty-five percent (25%) share of the PAGA Penalties by the total number of pay periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period, and (b) multiplying that result by each Aggrieved Employee's individual number of pay periods worked during the PAGA Period. Aggrieved Employees shall assume full responsibility and liability for any taxes owed on their Individual PAGA Payments.
3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period as a non-exempt employee and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period as a non-exempt employee, as recorded in Defendants' records, are stated on the first page of this Notice. You have until June 29, 2026, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email, or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendants' calculation of Workweeks and/or Pay Periods 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 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 determination will be final and not appealable or otherwise subject to challenge.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members. The Administrator will issue checks for the Individual Class Payments and/or Individual PAGA Payments and send them via first-class United States mail, postage prepaid, to the Participating Class Members (i.e., every Class Member who does not opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees.

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

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Tony Howell v. Quanta Utility Engineering Services, 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 June 29, 2026, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator’s contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendants are asking the Court to approve. At least sixteen (16) court days before the July 21, 2026, Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a request for attorneys’ fees, litigation expenses and Class Representative Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys’ fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator’s Website www.apexclassaction.com/quantautilityengineeringservices or the Court’s website <https://sanbernardino.courts.ca.gov/>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement and/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 Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is June 29, 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 *Tony Howell v. Quanta Utility Engineering Services, Inc., et al.* Action and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for 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 July 21, 2026, at 8:30 a.m., in Department S26 of the San Bernardino Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend). 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/quantautilityengineeringservices 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 Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment, or any other Settlement documents is to go to the Administrator’s website at www.apexclassaction.com/quantautilityengineeringservices. 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 of California, County of San Bernardino website by going to <https://sanbernardino.courts.ca.gov/> and entering the Case Number for the Action, Case No. CIVSB2117103.



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

<p><u>Class Counsel:</u> Isandra Fernandez & Anthony Draper JAMES HAWKINS APLC 9880 Research Drive, Suite 200 Irvine, California 92618</p>	<p><u>Defendants’ Counsel:</u> Jennifer N. Lutz, Christine Y. Clark & Jessica C. O’Malley PETTIT KOHN INGRASSIA LUTZ & DOLIN PC 11622 El Camino Real, Suite 300 San Diego, CA 92130</p>	<p><u>Administrator:</u> Apex Class Action, LLC PO Box 54668 Irvine, CA 92619 E-mail: support@apexclassaction.com Tel: 1-800-355-0700 Fax: (949) 989-4428</p>
--	---	--

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 California State Controller’s 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 DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA APROBADO POR EL TRIBUNAL Y FECHA DE AUDIENCIA PARA APROBACIÓN FINAL

*Tony Howell v. Quanta Utility Engineering Services, Inc., et al.
Tribunal Superior de San Bernardino, Caso Número CIVSB2117103*

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

Es posible que usted sea elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra PAR Western Line Contractors LLC DBA QUES F/K/A Quanta Utility Engineering Services, Inc. (“QUES”) y Par Western Line Contractors LLC F/K/A Utility Line Management Services, Inc. (“ULMS”) (colectivamente, los “Demandados”) por presuntas violaciones de salarios y horas que son negadas por los Demandados. La Demanda fue presentada por un ex empleado de los Demandados, Tony Howell, (“Demandante”), y busca el pago de (1) salarios atrasados, multas y en nombre de todos los empleados actuales y pasados no exentos, pagados por hora por los Demandados en California que ocuparon puestos de “representante de obra de construcción” y/o puestos similares durante el Período de Clase (14 de junio de 2017 al 13 de marzo de 2025) (“Miembros de Clase”); y (2) multas bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General de California (“PAGA”) para todos los empleados actuales y pasados no exentos, pagados por hora empleados por los Demandados en California durante el Período de PAGA (14 de junio de 2020 al 13 de marzo de 2025) (“Empleados Afectados”).

Los Demandados niegan las alegaciones de la Demanda, cualquier incumplimiento de la ley y toda responsabilidad por las causas de acción alegadas en la Demanda. Sin embargo, los Demandados acordaron llegar a un acuerdo para evitar los honorarios, costos y tiempo asociados con la Demanda.

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que exige a los Demandados financiar Pagos Individuales de Clase y (2) un Acuerdo de PAGA que exige a los Demandados financiar Pagos Individuales de PAGA y a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Según los registros de los Demandados y las suposiciones actuales de las Partes, su **Pago Individual de Clase bruto se estima en: \$«Est_Class_PMT» (menos retención) y se estima que su Pago Individual de PAGA será \$«Est_PAGA_PMT»**. Es probable que la cantidad real que reciba varíe y dependa de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual de PAGA, según los registros de los Demandados, usted no tiene derecho a dicho pago en virtud del Acuerdo, ya que no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de los Demandados que muestran que **usted trabajó como Miembro de Clase «Work_Weeks» semanas laborales** durante el Período de Clase y «**PAGA_Pay_Periods» periodos de pago** (periodos de pago de una semana) durante el Período de PAGA. Si considera que trabajó más semanas laborales o periodos de pago en cualquiera de los dos periodos como empleado no exento, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

Si bien el Tribunal no ha emitido fallo sobre el fondo del caso ni ha concluido que los Demandados hayan incurrido en conducta ilícita, ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación definitiva. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no lo hace. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que usted lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará al Demandante y a sus abogados (“Abogados de la Clase”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que ordene a los Demandados realizar pagos de conformidad con los términos del Acuerdo y que exija a los Miembros de Clase y a los Empleados Afectados que renuncien a su derecho a presentar ciertas reclamaciones contra los Demandados.

Si usted es un Miembro de Clase y/o un Empleado Afectado, según se define y menciona anteriormente, tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

- (1) **No haga nada** No es necesario que haga nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de Clase y/o uno de PAGA. Sin embargo, como Miembro de Clase Participante, renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales relativas al Período de Clase y a sanciones relativas al Período de PAGA contra los Demandados.
- (2) **Exclusión del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (optar por no participar) mediante una Solicitud de Exclusión por escrito. Si decide no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase. Sin embargo, conservará su capacidad para presentar personalmente reclamaciones salariales del Período de Clase contra los Demandados y, si usted es un Empleado Afectado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual de PAGA. No se puede optar por no participar en la parte del Acuerdo propuesto relativa a la PAGA.

Los Demandados no tomarán represalias contra usted por ninguna acción que realice en relación con el Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

<p>No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo.</p>	<p>Si no hace nada, será un Miembro de Clase Participante, con derecho a un Pago Individual de Clase y a uno de PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales contra los Demandados que estén cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Exoneradas).</p>
<p>Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el Acuerdo de PAGA. La fecha límite para excluirse es a más tardar el 29 de junio de 2026.</p>	<p>Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en la parte colectiva enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, pasará a ser un Miembro de Clase No Participante y ya no podrá optar al Pago Individual de Clase. Los Miembros de Clase Participante no podrán oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la Sección 6 de este Aviso.</p> <p>No se puede optar por no participar en la parte del Acuerdo propuesto relativa a la PAGA. Los Demandados deben realizar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Afectados y estos deben renunciar a su derecho a presentar Reclamaciones Exoneradas (definidas a continuación).</p>
<p>Los Miembros de Clase Participante pueden oponerse al Acuerdo Colectivo, pero no al Acuerdo de PAGA. Las objeciones por escrito deben presentarse a más tardar el 29 de junio de 2026.</p>	<p>Todos los Miembros de Clase que no opten por no participar (“<u>Miembros de Clase Participante</u>”) pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si finalmente aprobar el Acuerdo incluirá determinar cuánto se pagará a los Abogados de la Clase y al Demandante que interpuso la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Clase ni al Demandante, pero cada dólar que se le pague reduce la cantidad total pagada a los Miembros de Clase Participante. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por los Abogados de la Clase o por el Demandante en general si considera que son irrazonables. Véase la Sección 7 de este Aviso.</p>
<p>Puede participar en la Audiencia de Aprobación Definitiva del 21 de julio de 2026.</p>	<p>La Audiencia de Aprobación Definitiva del Tribunal está programada para el 21 de julio de 2026. No es necesario que asista, pero tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros de Clase Participante podrán oponerse verbalmente al Acuerdo durante dicha audiencia. Véase la Sección 8 de este Aviso.</p>
<p>Puede impugnar el cálculo de sus Semanas laborales/Períodos de pago. Las impugnaciones por escrito deben presentarse a más tardar el 29 de junio de 2026.</p>	<p>El monto de su Pago Individual de Clase y del Pago de PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período de Clase como Miembro de Clase y de cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período de PAGA como Empleado Afectado, respectivamente. El número de Semanas laborales del Período de Clase y de Períodos de pago del Período de PAGA 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 29 de junio de 2026. Véase la Sección 4 de este Aviso.</p>

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

El Demandante trabajó para los Demandados. La Demanda alega que los Demandados violaron las leyes laborales de California al: no pagar salarios; no proporcionar períodos de comida o compensación en su lugar; no proporcionar períodos de descanso o compensación en su lugar; no reembolsar gastos comerciales; no pagar salarios por enfermedad; no pagar salarios a tiempo durante el empleo; no pagar salarios a tiempo al finalizar el empleo; no proporcionar a sabiendas e intencionalmente estados de cuenta de salarios detallados y precisos; y participar en prácticas comerciales desleales en violación de la sección 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones. Con base en las mismas alegaciones, el Demandante también ha presentado una demanda por sanciones civiles bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General de California (Código Laboral, §§ 2698 y sig.) (“PAGA”). El Demandante está representado por James R. Hawkins, Isandra Fernandez y Anthony L. Draper de James Hawkins APLC (“Abogados de la Clase”).

Los Demandados niegan rotundamente haber violado ley alguna ni haber dejado de pagar salarios, y sostienen que cumplieron con todas las leyes aplicables. Sin embargo, los Demandados han optado por llegar a un acuerdo en la Demanda para evitar los honorarios, los costos, las molestias y la incertidumbre asociados con el litigio.

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

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si los Demandados o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo del asunto. Mientras tanto, tanto el Demandante como los Demandados contrataron a mediadores neutrales y con experiencia en un intento de resolver el litigio mediante la negociación para poner fin al caso por acuerdo (conciliar) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Las negociaciones fueron un éxito. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y aceptar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y los Demandados han negociado voluntariamente y acordado mutuamente una propuesta de conciliación que está sujeta a la aprobación final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto es una solución de compromiso para las reclamaciones en disputa. Al conciliar, los Demandados no admiten ninguna violación ni reconocen la validez de ninguna reclamación, ni aceptan que alguno de sus empleados haya sufrido daños de ningún tipo.

El Demandante y los Abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque: (1) los Demandados han acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada, considerando la solidez de las reclamaciones, la solidez de las defensas a esas

reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de Clase y de los Empleados Afectados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto por considerarlo justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Definitiva.

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

1. Los Demandados pagarán \$1,720,000 como el Monto Bruto del Acuerdo (“Acuerdo Bruto”). Los Demandados han acordado depositar este monto en una cuenta controlada por el Administrador neutral e independiente del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para efectuar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago por Servicio del Representante de Clase, los honorarios y gastos de los Abogados de la Clase, los gastos del Administrador y las cantidades que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Definitiva, los Demandados financiarán el Acuerdo Bruto a más tardar quince (15) días después de la Fecha de Vigencia. A efectos del presente Acuerdo, la Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal la dicte o en una fecha posterior si algún Miembro de Clase Participante se opone al Acuerdo propuesto o se interpone un recurso de apelación.
2. Deducciones aprobadas por el Tribunal sobre el Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Demandante y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos en dicha audiencia:
 - A. Hasta \$602,000.00 (el 35% del Acuerdo Bruto) para los Abogados de la Clase en concepto de honorarios y hasta \$40,000.00 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, han trabajado e incurrido en gastos relacionados con la Demanda sin recibir remuneración alguna.
 - B. Hasta \$10,000.00 como Compensación por Servicios al Representante de Clase por iniciar la Demanda, colaborar con los Abogados de la Clase y representar a la Clase. La Compensación por Servicios del Representante de la Clase será el único pago que el Demandante recibirá aparte de los Pagos Individuales de Clase y de cualquier Pago Individual de PAGA.
 - C. Hasta \$8,990.00 para el Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
 - D. Hasta \$375,000.00 para Sanciones de PAGA, de los cuales el 75% (\$281,250.00) se destina al pago PAGA de LWDA y el 25% (\$93,750.00) a Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Afectados según sus períodos de pago del Período de PAGA.

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

3. Acuerdo Neto distribuido a los Miembros de Clase. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el “Acuerdo Neto”) mediante Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participante en función de sus Semanas laborales del Período de Clase.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos de los Miembros de Clase. El Demandante y los Demandados solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual de Clase a salarios imposables (“Parte Salarial”) y el 80% a sanciones e intereses (“Parte No Salarial”). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. Los Demandados pagarán por separado los impuestos sobre la nómina que el empleador adeude sobre dicha parte. Los Pagos Individuales de PAGA se consideran sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador informará sobre los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Clase en los formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y los Demandados han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus pagos son gravables ni cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es el único responsable del pago de todos los impuestos (incluidas las sanciones y los intereses por impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido en virtud del Acuerdo propuesto. Si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto, debe consultar con un asesor fiscal.

5. Necesidad de cobrar los cheques de pago con prontitud. En el frente de cada cheque emitido para los Pagos Individuales de Clase y los de PAGA se indicará la fecha de vencimiento (180 días después de su envío por correo). Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque se cancelará automáticamente y los fondos se transferirán al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor del Estado de California a su nombre. Si eso sucede, puede comunicarse directamente con la Oficina del Contralor para reclamar sus fondos de acuerdo con sus procedimientos para la propiedad no reclamada.
6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo. Se le considerará un Miembro de Clase Participante, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 29 de junio de 2026, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada a más tardar el 29 de junio de 2026, Fecha Límite de Respuesta. La solicitud deberá ser una carta de un Miembro de Clase o de su representante, en la que consten el nombre, la dirección actual, el número de teléfono del Miembro de Clase y una simple declaración en la que se manifieste su deseo de ser excluido del Acuerdo. Los Miembros de Clase Excluidos (es decir, los miembros del grupo que no participan) no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero conservarán su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales y de horas extras contra los Demandados.

No puede optar por no participar en la parte del acuerdo correspondiente a la Ley de PAGA. Los Miembros de Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros de Clase Participante) seguirán teniendo derecho a los Pagos Individuales de PAGA y deberán renunciar a su derecho a presentar reclamaciones de PAGA contra los Demandados basándose en los hechos del Período de PAGA alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el Tribunal deniega su Aprobación Definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Definitiva del Acuerdo o a dictar Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y los Demandados han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo, los Demandados no pagarán ninguna cantidad de dinero y los Miembros de Clase no renunciarán a ninguna reclamación contra los Demandados.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral independiente, Apex Class Action, LLC (el “Administrador”), para que envíe este Aviso, calcule y emita los pagos y procese las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de Clase. El Administrador también revisará y decidirá las impugnaciones de los Miembros de Clase con respecto al número de Semanas laborales y/o Períodos de pago, enviará por correo y reenviará los cheques de indemnización y los formularios de impuestos, mantendrá un número gratuito, una dirección de correo electrónico y un sitio web para consultas, y realizará todas las demás tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador aparece en la Sección 9 de este Aviso.
9. Liberación de los Miembros de Clase Participante. Una vez que la Sentencia sea firme y se haya producido la Fecha de Vigencia, los Miembros de Clase Participante quedarán legalmente impedidos de presentar cualquier reclamación liberada en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por no participar excluyéndose válidamente del Acuerdo Colectivo, acepta estar sujeto a la liberación establecida a continuación y no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra los Demandados o entidades relacionadas por ningún tipo de daños o compensación basados en los hechos del Período de Clase y las sanciones de PAGA basadas en los hechos del Período de PAGA, como se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo, como se describe más detalladamente en la liberación a continuación.

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

Se considerará que todos los Miembros de Clase Participante han renunciado a todas las reclamaciones resueltas, según se definen a continuación, durante la vigencia del Período de Clase. “Reclamaciones Resueltas” significa todas y cada una de las reclamaciones de reparación, ya sean sospechadas o no, que el Demandante y cualquier Miembro de Clase Participante tenían, tienen ahora o pueden descubrir en el futuro contra las Partes Liberadas, por cualquiera o todas las reclamaciones alegadas en la Demanda operativa, (así como todas las denuncias anteriores presentadas en la Demanda) o que podrían haberse alegado en la Demanda con base en las alegaciones, hechos, asuntos, transacciones o sucesos alegados en la Demanda o que podrían haberse alegado en la Demanda, incluidas las reclamaciones basadas en cualquier deber o derecho bajo las secciones 200, 201, 202, 203, 204, 210, 221, 225, 226, 226.7, 246, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1197.5, 1198, 1199 del Código Laboral, 2699, 2802, Código de Reglamentos de California, Título 8, sección 11090 y siguientes y cualquier otra Orden Salarial aplicable de la Comisión de Bienestar Industrial (“IWC en inglés”), y secciones 17200-17208 del Código de Negocios y Profesiones. La liberación de las reclamaciones anteriores se extiende a todas las teorías de reparación y reclamaciones directas o derivadas que se puedan presentar, independientemente de si la reclamación es, fue o pudo haber sido alegada como reclamaciones separadas, causas de acción, demandas o basada en otras teorías de reparación, ya sea bajo la ley federal, la ley estatal o el derecho consuetudinario (incluyendo, sin limitación, como violaciones del Código Laboral de California, las Órdenes Salariales, las reglamentaciones aplicables, la sección 17200 del Código de Negocios y Profesiones de California. “Reclamaciones Resueltas” incluye todo tipo de compensación disponible para las reclamaciones mencionadas anteriormente, incluyendo, sin limitación, cualquier reclamación por daños y perjuicios, restitución, pérdidas, sanciones, multas, gravámenes, honorarios de abogados, costos, gastos, deudas, intereses, medidas cautelares, medidas declarativas o daños liquidados.

El término “Partes Liberadas”, tal como se utiliza en el presente documento, se refiere a los Demandados y a cualquiera de sus actuales, antiguos y/o supuestos propietarios, funcionarios, directores, gerentes, ejecutivos, socios, principales, accionistas, empleados, agentes, representantes, aseguradoras, abogados, predecesores, sucesores, cesionarios, matrices, subsidiarias, afiliadas u otras entidades que podrían considerarse que emplearon conjuntamente a cualquier Miembro de Clase y Empleados Afectados.

10. Liberación de PAGA de los Empleados Afectados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea firme, todos los Empleados Afectados, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, anteriores y actuales, liberan y eximen a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones para recuperar sanciones civiles de conformidad con la Ley de Acción Privada del Fiscal General de 2004 (“PAGA”) por presuntas violaciones del Código Laboral de California durante el Período de PAGA que fueron alegadas, o razonablemente podrían haber sido alegadas, en el Aviso de PAGA que el Demandante presentó a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”) o en la Primera Demanda Enmendada presentada en esta Demanda. La liberación incluye, sin limitación, todas las reclamaciones PAGA basadas en presuntas violaciones de las secciones 201, 202, 203, 204, 206, 210, 212, 221, 225, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 246, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2699 y 2802 del Código Laboral, y cualquier Orden Salarial aplicable de la Comisión de Bienestar Industrial (“IWC”), que se resuelven mediante este Acuerdo.

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 durante el Período de Clase, y (b) multiplicando ese cociente por las semanas laborales de cada Miembro de Clase Participante durante el Período de Clase. Los Miembros de Clase Participante asumen la plena responsabilidad por cualquier impuesto adeudado sobre su pago.

2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará cada Pago Individual de PAGA (a) dividiendo la parte del veinticinco por ciento (25%) de los Empleados Afectados por las Sanciones de PAGA entre el número total de períodos de pago trabajados por todos los Empleados Afectados durante el Período de PAGA, y (b) multiplicando ese resultado por el número individual de períodos de pago trabajados por cada Empleado Afectado durante dicho período. Los Empleados Afectados asumirán la plena responsabilidad por cualquier impuesto adeudado sobre sus Pagos Individuales de PAGA.
3. Impugnaciones sobre Semana laboral/Período de pago El número de Semanas laborales de Clase que trabajó durante el Período de Clase como empleado no exento y el de Períodos de Pago de PAGA que trabajó durante el Período de PAGA como empleado no exento, según consta en los registros de los Demandados, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene a más tardar el 29 de junio de 2026 para impugnar el número que se le ha acreditado. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, por correo electrónico o por fax. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Para respaldarla, debe enviar copias de sus recibos de pago u otros documentos que acrediten su solvencia. El Administrador aceptará como exactos los cálculos de los Demandados sobre las Semanas Laborales y/o los Períodos de Pago basados en los registros de los Demandados, a menos que usted envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de los originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones relacionadas con la Semana laboral y/o el Período de Pago basándose en su presentación y en la información proporcionada por los Abogados de la Clase (quienes abogarán en nombre de los Miembros de Clase Participante) y por el abogado de la Defensa. La decisión del Administrador será definitiva e inapelable, y no podrá ser objeto de impugnación alguna.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. Miembros de Clase Participante. El Administrador emitirá cheques para los Pagos Individuales de Clase y/o los Pagos Individuales de PAGA y los enviará por correo de primera clase de los Estados Unidos, con franqueo pagado, a los Miembros de Clase Participante (es decir, a todos los Miembros de Clase que no opten por no participar), incluidos aquellos que también califican como Empleados Afectados.
2. Miembros de Clase No Participante. El Administrador enviará, por correo postal estadounidense, un único cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Afectado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, a cada Miembro de Clase No Participante).

Su cheque se enviará a la misma dirección que figura en este Aviso. Si cambia de domicilio, asegúrese de notificarlo al Administrador lo antes posible. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO EXCLUIRSE DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una simple declaración de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en función de cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud e identificar la Demanda con el título: *Tony Howell v. Quanta Utility Engineering Services, Inc., et al.*, incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de Seguro Social para fines de verificación). Debe realizar esta solicitud personalmente. Si otra persona la realiza por usted, no será válida. **El Administrador debe recibir su solicitud para ser excluido a más tardar el 29 de junio de 2026, o no será válido.** La Sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO OBJETAR AL ACUERDO?

Únicamente los Miembros de Clase Participante tienen derecho a objetar al Acuerdo. Antes de decidir si presenta una objeción, es posible que desee ver qué solicitan el Demandante y los Demandados al Tribunal para que apruebe. Al menos dieciséis (16) días hábiles antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva del 21 de julio de 2026, los Abogados de la Clase y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una solicitud de honorarios de abogados, gastos de litigio y Compensación por Servicio del Representante de Clase que indique (i) la cantidad que los Abogados de la Clase solicitan para honorarios y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita como Compensación por Servicio de Representante de Clase. Si lo solicita razonablemente, los Abogados de la Clase (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador www.apexclassaction.com/quantautilityengineeringservices o en el del Tribunal <https://sanbernardino.courts.ca.gov/>.

Un Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo o de la Moción de Aprobación Final podrá objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas por los Abogados de la Clase o por el Demandante son excesivas o insuficientes. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 29 de junio de 2026.** Asegúrese de indicarle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar el caso como *Tony Howell v. Quanta Utility Engineering Services, Inc., et al.* Actúe e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo de los Demandados, y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Como alternativa, un Miembro de Clase Participante puede presentar una objeción (o contratar personalmente a un abogado para que la presente a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Definitiva. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicarle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualesquiera hechos que respalden su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente más abajo) para obtener detalles específicos sobre la Audiencia de Aprobación Definitiva.

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

Puede asistir, pero no es obligatorio, el 21 de julio de 2026 a las 8:30 a. m., en el Departamento S26 del Tribunal Superior de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415. En la audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Definitiva del Acuerdo y qué parte del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados de la Clase, al Demandante y al Administrador. El Tribunal solicitará comentarios de los objetores, de los Abogados de la Clase y de los abogados de la Defensa antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe dicha audiencia. Debe consultar el sitio web del Administrador www.apexclassaction.com/quantutilityengineeringservices con antelación o ponerse en contacto con los Abogados de la Clase para verificar la fecha y la hora de esta audiencia.



9. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo detalla todo lo que los Demandados y el Demandante se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/quantutilityengineeringservices. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto indicada a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior de California, Condado de San Bernardino, en <https://sanbernardino.courts.ca.gov/> e ingresar el número de caso de la Demanda, Caso Número CIVSB2117103.

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

<u>Abogados de la Clase:</u> Isandra Fernández y Anthony Draper JAMES HAWKINS APLC 9880 Research Drive, Suite 200 Irvine, California 92618	<u>Abogados de la Defensa:</u> Jennifer N. Lutz, Christine Y. Clark y Jessica C. O'Malley PETTIT KOHN INGRASSIA LUTZ & DOLIN PC 11622 El Camino Real, Suite 300 San Diego, CA 92130	<u>Administrador:</u> Apex Class Action, LLC PO Box 54668 Irvine, CA 92619 Correo electrónico: support@apexclassaction.com Teléfono: 1-800-355-0700 Fax: (949) 989-4428
--	--	---

10. ¿QUÉ PASA SI PIERDO MI CHEQUE?

Si pierde o extravía su cheque de indemnización antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite el reemplazo antes de la fecha de vencimiento indicada en el cheque original. Si su cheque ya no es válido, debe consultar el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor del Estado de California para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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