

Ivan Martin Minguela, et al. v. American Quartz Max Corp
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»

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

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF SAN BERNARDINO

IVAN MARTIN MINGUELA and RANDY
MOORE, individuals on behalf of themselves,
the State of California, as private attorneys
general, and on behalf of all others similarly
situated,

Plaintiffs,

v.

AMERICAN QUARTZ MAX CORP, a
California corporation; and DOES 1 TO 50,

Defendants.

Case No.: CIVSB2226990

Notice of Proposed Class Action Settlement

A Court authorized this Notice. This is not a solicitation from a lawyer.

NOTICE OF PROPOSED CLASS ACTION SETTLEMENT

You may be eligible to receive a settlement payment. Please read this Notice carefully.

A proposed class action settlement agreement (the “Settlement”) has been reached between: **(1)** Plaintiffs Ivan Martin Minguela and Randy Moore (collectively “Plaintiffs”), individually and in their representative capacity on behalf of a group of prospective class members defined below, and as private attorneys general on behalf of the State of California; and **(2)** Defendant American Quartz Max Corp (“Defendant”). The Settlement resolves disputed claims against Defendant arising out of its compensation practices during the period from November 30, 2018, through June 2, 2026 (the “Class Period”) as applied to all individuals who are or were employed by Defendants as non-exempt employees in California during the Class Period (“Class Members”).

The Court has granted preliminary approval of the Settlement and ordered this Notice to be sent to you because you may be entitled to money under the Settlement and because the Settlement affects your legal rights.

NO ACTION NEEDS TO BE TAKEN TO RECEIVE MONEY UNDER THE SETTLEMENT: If you are a Class Member (as defined above) and received this Notice, you are automatically included in the Settlement and do not need to take any further action to receive a payment. If you accept your settlement amount, you will release the claims described below.

1. DESCRIPTION OF THE LAWSUIT

Plaintiffs, individually and in their representative capacity on behalf of the Class Members, and as private attorneys general on behalf of the State of California, are pursuing a lawsuit against Defendant in the Superior Court of the State of California for the County of San Bernardino in the matter of *Ivan Martin Minguela, et al. v. American Quartz Max Corp*, case number **CIVSB2226990** (the “Action”). The Action sought recovery for Defendant’s alleged: **(1)** failure to pay minimum wage for all hours worked; **(2)** failure to pay proper overtime wages; **(3)** failure to provide compliant rest periods and pay missed rest break premiums; **(4)** failure to provide compliant meal periods and pay missed meal period premiums; **(5)** failure to maintain accurate employment records; **(6)** failure to pay timely wages during employment; **(7)** failure to pay all wages due and owing at separation; **(8)** failure to reimburse business expenses; **(9)** failure to provide complete and accurate wage statements; and **(10)** deceptive, fraudulent, or otherwise unlawful business practices based on the foregoing in violation of California’s Unfair Competition Law.

Defendant denies all liability, denies all allegations in the Action, and has raised various defenses to the claims. Defendant asserts that it fully complied with all applicable wage and hour laws and contends that civil penalties under PAGA are not warranted. Defendant also denies

that the Action is suitable for class certification. Defendant has entered into the Settlement solely for purposes of resolving this dispute to avoid costly, disruptive, and time-consuming litigation and does not admit to any wrongdoing or liability.

The Court has not ruled on the merits in the Action. By approving the Settlement and issuing this Notice, the Court is *not* suggesting which side would win or lose the case if it went to trial or whether the claims are suitable for class certification. To avoid the additional expense, inconvenience, and risk of continued litigation, however, Plaintiffs and Defendant (the “Parties”) have concluded that it is in their respective best interests and the interests of the Class Members to settle the Action on the terms summarized in this Notice. The Settlement was reached after Defendant provided extensive information and documents to Plaintiffs’ counsel, and after lengthy arms-length non-collusive negotiations between the Parties, including mediation with an experienced and well-respected mediator in California. In these negotiations, both sides recognized the substantial risk of the Court deciding against them at trial and determined that the Settlement was a fair, reasonable, and adequate way to resolve the disputed claims.

Plaintiffs and Plaintiffs’ counsel—Jonathan Melmed and Laura Supanich of Melmed Law Group P.C. (“Class Counsel”)—support the Settlement. Among the reasons for support are the defenses to liability potentially available to Defendant, the risk of denial of class certification, the inherent risk of trial on the merits, and the delays and uncertainties associated with litigation. Plaintiffs and Class Counsel believe that the settlement described in this Notice is fair, adequate, reasonable, and in the best interests of Plaintiffs and the Class Members.

Under the Settlement, the following settlement class will be certified under California law: *all individuals who are or were employed by Defendants as non-exempt employees in California during the Class Period*. The “Class Period” is defined as the period from November 30, 2018, through June 2, 2026. The Settlement provides for a gross settlement amount of \$150,000.00, a share of which is to be distributed to the Class Members based on the pro rata number of weeks worked by the Class Members during the Class Period as a proportion of all weeks worked by all Class Members. In exchange for their share of the settlement amount, all participating Class Members will be deemed to have released Defendant from liability on the terms described in this Notice.

On June 2, 2026, the Court preliminarily approved the Settlement and conditionally certified the settlement class. This Notice is being sent to you because Defendant’s records indicate that you worked for Defendant during the Class Period and that you meet the definition required to be treated as a Class Member.

2. IF YOU ARE STILL EMPLOYED BY DEFENDANT, THIS SETTLEMENT WILL NOT AFFECT YOUR EMPLOYMENT.

California law strictly prohibits retaliation. Further, Defendant is prohibited by law from taking any adverse action against or otherwise target, retaliate, or discriminate against any Class Member because of the Class Member’s participation or decision not to participate in the Settlement.

3. TERMS OF THE SETTLEMENT

Defendant has agreed to pay \$150,000.00 (the “Gross Settlement Amount”) to resolve the claims in the Action. The Parties agreed to the following payments from the Gross Settlement Amount:

1. **Settlement Administration Costs.** The Court has approved Apex Class Action Administration to act as the “Settlement Administrator,” who is sending this Notice to you and will perform many other duties relating to the Settlement. Under the Settlement, up to \$15,000.00 will be paid from the Gross Settlement Amount to pay the Settlement Administration Costs.
2. **Attorneys’ Fees and Expenses.** Class Counsel have been prosecuting the Action on behalf of the Class Members on a contingency fee basis (that is, without being paid any money to date) and have been paying all litigation costs and expenses. To date, the Parties have aggressively litigated many aspects of the case, including investigation, settlement efforts, and a full-day mediation session. The Court will determine the actual amount awarded to Class Counsel as attorneys’ fees, which will be paid from the Gross Settlement Amount. Class Members are not personally responsible for any of Class Counsel’s attorneys’ fees or expenses. Class Counsel will ask for fees of one-third of the Gross Settlement Amount (i.e., \$50,000.00) as reasonable compensation for the work Class Counsel performed and will continue to perform in the Action. Class Counsel also will ask for reimbursement of up to \$15,000.00 for the costs Class Counsel incurred in connection with the Action.
3. **Service Payment to Class Representatives.** Class Counsel will ask the Court to provide a service payment to Plaintiffs in the amount of \$7,500.00 for Ivan Martin Minguela and \$7,500.00 for Randy Moore to compensate them for their efforts on behalf of the Class Members in the Action, including assisting in the investigation and consulting with Class Counsel and providing crucial documents to Class Counsel. Plaintiffs also may receive a share of the Settlement as a Class Member.
4. **PAGA Payment.** The Parties have agreed on a reasonable sum to be paid in settlement of the PAGA claims included in the Action, which is \$20,000.00. The PAGA Payment is to be approved by the Court pursuant to Labor Code section 2699 and is to be distributed as follows: seventy-five percent (75%) (i.e., \$15,000.00) to the LWDA and twenty-five percent (25%) (i.e., \$5,000.00) to the individuals who come within the definition of an “aggrieved employee” for the purposes of the Settlement (i.e., all individuals who are or were employed by Defendants as non-exempt employees in California during the PAGA Period). The “PAGA Period” is defined for these purposes to mean the period from November 30, 2021, through June 2, 2026.

After deducting the amounts above, the balance of the settlement amount will form the “Net Settlement Amount” for distribution to the Class Members.

4. DISTRIBUTION OF THE SETTLEMENT TO THE CLASS MEMBERS

Each eligible Class Member who does not request exclusion from the Settlement will be deemed a “Class Participant” and will receive a share from the Net Settlement Amount, which will be distributed pro rata based on the proportional number of weeks worked by each Class Member during the Class Period (the “Individual Settlement Amount”). If any Class Member requests exclusion from the Settlement, his or her share will be distributed to the remaining Class Participants.

Twenty percent (20%) of each Individual Settlement Amount will constitute payment in the form of wages (and each Class Participant will be issued an IRS Form W-2 for such payment to him or her), and Eighty percent (80%) of each Individual Settlement Amount will constitute penalties and interest (and each Class Participant will be issued an IRS Form 1099 for such payment to him or her).

Defendant, or its proxies, shall take all usual and customary deductions from the Individual Settlement Amount payments that are distributed as wages, including, but not limited to, state and federal tax withholding, disability premiums, and unemployment insurance premiums. There will be no deduction taken from the interest or penalty distribution—it will, however, be reported on IRS Form 1099 as income. Class Participants are responsible for the proper income tax treatment of their Individual Settlement Amount. The Settlement Administrator, Defendant, and its counsel, and Class Counsel cannot provide tax advice. Accordingly, Class Members should consult with their tax advisors concerning the tax consequences and treatment of payments they receive under the Settlement.

The workweeks you worked for Defendant during the Class Period will be calculated based on Defendant's records. If you feel that you were not credited with the correct number of workweeks worked during the Class Period, you may submit evidence to the Settlement Administrator on or before October 12, 2026, with documentation to establish the number of workweeks you claim to have actually worked during the Class Period. **Documentation sent to the Settlement Administrator will not be returned or preserved, so do not send originals.** The Parties and the Settlement Administrator will promptly evaluate the evidence submitted and discuss in good faith how many workweeks should be credited. The Settlement Administrator will make the final decision as to how many weeks are credited and report the outcome to the Class Participant. If you are unsatisfied with the decision, you may submit an objection, which is explained below.

Settlement checks will be mailed to all Class Participants after the Court grants final approval of the Settlement and Judgment is entered.

5. THE RELEASE OF CLAIMS

If the Court approves the Settlement, the Court will enter Judgment, and the Settlement will bind all Class Participants. The Class Participants will then be barred from bringing any "Released Claims" against the "Released Parties" as those terms are defined below.

The "Released Parties" are Defendant American Quartz Max Corp and all of Defendant's subsidiaries, affiliates, shareholders, members, agents, predecessors, successors, and assigns.

The "Released Claims" are those claims arising out of or related to the allegations set forth in the Action and/or the PAGA Notice to the California Labor & Workforce Development Agency, which arose during the Class Period, including claims for: **(1)** failure to pay minimum wage for all hours worked in violation of Labor Code sections 1194 and 1194.2, and the Applicable Wage Order; **(2)** failure to pay proper overtime wages in violation of Labor Code sections 510, 1197, and 1198, and the Applicable Wage Order; **(3)** failure to provide compliant rest periods and pay missed rest break premiums in violation of Labor Code section 226.7 and the Applicable Wage Order; **(4)** failure to provide compliant meal periods and pay missed meal period premiums in violation of Labor Code sections 226.7 and 512, and the Applicable Wage Order; **(5)** failure to maintain accurate employment records in violation of Labor Code section 1174; **(6)** failure to pay timely wages during employment in violation of Labor Code sections 204, 210; **(7)** failure to pay all wages due and owing at separation in violation of Labor Code sections 201, 202, and 203; **(8)** failure to reimburse business expenses in violation of Labor Code sections 2802 and 2804; **(9)** failure to provide complete and accurate wage statements in violation of Labor Code sections 226 and 226.3; **(10)** deceptive, fraudulent, or otherwise unlawful business practices based on the foregoing in violation of California's Unfair Competition Law (Bus. & Prof. Code, §§ 17200–17210) and **(11)** all claims for liquidated damages, penalties, interest, fees, and costs based on the foregoing. No other claims are released other than those claims specifically pleaded in the operative complaint in the Action.

The Settlement does *not* release Defendant or any person, party, or entity from claims, if any, by Class Members for workers' compensation, unemployment, or disability benefits of any nature. Nor does it release any claims, actions, or causes of action which may be possessed by Class Members under state or federal discrimination statutes, including, without limitation, the California Fair Employment and Housing Act (Gov. Code, §§ 12900–12996); the Unruh Civil Rights Act (Civ. Code, § 51); the California Constitution; Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. § 2000, et seq.); the Americans with Disabilities Act (42 U.S.C. § 12101, et seq.); the Employee Retirement Income Security Act of 1974 (29 U.S.C. § 1001 et seq.); and all of their implementing regulations and interpretive guidelines.

Class Members who do not request exclusion from the Settlement will be deemed to have acknowledged and agreed that their claims for wages and penalties in the Action are disputed, and that the Settlement payments constitute payment of all sums allegedly due to them. Class Members will be deemed to have acknowledged and agreed that California Labor Code section 206.5 is not applicable to the Settlement payments. That section provides, in pertinent part, as follows:

"An employer shall not require the execution of a release of a claim or right on account of wages due, or to become due, or made as an advance on wages to be earned, unless payment of those wages has been made."

6. YOUR OPTIONS

6.1 DO NOTHING AND RECEIVE YOUR PORTION OF THE SETTLEMENT

If you do nothing, you will be automatically included as a Class Participant in the Settlement and will receive a settlement payment. You do *not* have to take any further action to receive your settlement payment. It is, however, the responsibility of all Class Members to ensure that the Settlement Administrator has your current address on file, or you may not receive important information or a settlement payment. The estimated amount of your settlement payment if you do nothing is included on the attached *Class Action Settlement Share Form*.

6.2 REQUEST EXCLUSION FROM THE CLASS AND THE SETTLEMENT

If you do *not* wish to take part in the class action portion of the Settlement (the "Class Settlement"), you may exclude yourself (i.e., opt out of the Class Settlement) by sending the Settlement Administrator a letter or card postmarked no later than October 12, 2026, that specifically requests exclusion from the Class Settlement in this case. The request for exclusion must include your name, address, telephone number, and signature, and it should state:

“I wish to be excluded from the settlement class in the case of *Ivan Martin Minguela et al. v. American Quartz Max Corp.* I understand that if I ask to be excluded from the settlement class, I will not receive any money from the settlement of this lawsuit and will not be releasing any claims I might have.”

Send the request for exclusion directly to the Settlement Administrator at the following address **by no later than October 12, 2026**:

Ivan Martin Minguela, et al. v. American Quartz Max Corp.
c/o Apex Class Action, LLC,
PO Box 54668,
Irvine, CA 92619

Any person who submits a timely request for exclusion from the Class Settlement shall, upon receipt, no longer be a Class Member, shall be barred from participating in the Class Settlement, and shall receive no benefits from the class action portion of the Settlement. If you want confirmation of receipt of your request for exclusion, please send it by United States certified mail, return receipt requested, or contact the Settlement Administrator.

Importantly, Class Members who timely and validly request exclusion from the Class Settlement will *not* be excluded from their share of the PAGA Payment. Requesting exclusion from the Class Settlement applies solely to the Class Members’ entitlement to the class action portion of the Settlement and not their entitlement to the PAGA Payment. If you request exclusion from the Class Settlement, you will still be entitled to your share, if any, of the PAGA Payment.

6.3 OBJECT TO THE SETTLEMENT

You have the right to object to the terms of the Settlement if you do not request exclusion. If, however, the Court rejects your objection, you will still be bound by the terms of the Settlement. If you wish to object to the Settlement, or any portion of it, you may file with the Settlement Administrator and the Court a written objection stating your name, address, telephone number, dates of employment with Defendant, the case name and number, each specific reason in support of your objection, and any legal support for each objection. Objections in writing must be mailed to the Settlement Administrator— *Ivan Martin Minguela, et al. v. American Quartz Max Corp.*, c/o Apex Class Action, LLC, PO Box 54668, Irvine, CA 92619—by no later than **October 12, 2026**, to be considered. **Objections that do not include all required information, or that are not timely submitted, might not be considered by the court.**

If you choose to object to the Settlement, you may also appear to speak at the final approval and fairness hearing scheduled for December 2, 2026, at 1:30 p.m., in Department S-17 of the Superior Court of the State of California for the County of San Bernardino, located at 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415. You have the right to appear either in person or through your own attorney at this hearing.

If you object to the Settlement, you will remain a Class Member, and if the Court approves the Settlement, you will receive payment and be bound by the terms of the Settlement in the same way as Class Members who do not object. Any Class Member who does not object in the manner provided above shall have waived any objection to the Settlement, whether by appeal or otherwise.

The Court may, at the time of the final approval and fairness hearing, have certain social distancing requirements or procedures for attendance at hearings. If you wish to object to the Settlement by speaking at the final approval and fairness hearing, you may contact Class Counsel, whose information is provided below, for more information about the Court’s current social distancing procedures. You may also review the Court’s website for the most current information.

7. HOW TO UPDATE OR CHANGE YOUR ADDRESS

If you move after receiving this Notice or if it was misaddressed, please contact the Settlement Administrator, Apex Class Action, LLC, at 1-800-355-0700 or by email at support@apexclassaction.com as soon as possible. **This is important to ensure that future Notices and/or the Settlement payment reach you.**

8. NOTICE OF FINAL JUDGMENT IF THE SETTLEMENT IS APPROVED

Within seven (7) days after the Court has held a final and fairness approval hearing and entered a final order approving the Settlement, if it chooses to do so, the Settlement Administrator will post a copy of that order and final Judgment on its website at the following website address:

www.apexclassaction.com/americanquartz

9. IF THE SETTLEMENT IS NOT APPROVED

If the Settlement is not approved by the Court, or if any of its conditions are not satisfied, the Settlement may be voided, in which case no money will be paid, and the case will return to litigation.

If that happens, there is no assurance: (1) that the class will be certified by the Court; (2) that any decision at trial would be in favor of Class Members; (3) that a trial decision, if any, would be as favorable to the Class Members as the Settlement; or (4) that any favorable trial decision would be upheld if an appeal was filed.

10. QUESTIONS OR COMMENTS

PLEASE DO NOT CALL OR CONTACT THE COURT. If you have any questions about the settlement, you may contact the Settlement Administrator at 1-800-355-0700 or by e-mail at support@apexclassaction.com. You may also contact Class Counsel at the addresses or phone numbers listed below.



Lawyers Representing Plaintiffs and the Class Members

MELMED LAW GROUP P.C.

Jonathan Melmed and Laura Supanich

jm@melmedlaw.com and lms@melmedlaw.com

1801 Century Park East, Suite 850

Los Angeles, California 90067

Phone: (310) 824-3828 or Fax: (310) 862-6851

CLASS ACTION SETTLEMENT SHARE FORM

Ivan Martin Minguela, et al. v. American Quartz Max Corp

Case Number CIVSB2226990

Superior Court of the State of California for the County of San Bernardino

The proposed class action settlement agreement (the “Settlement”) described in the accompanying *Notice of Proposed Class Action Settlement* resolves disputed claims against Defendant American Quartz Max Corp (“Defendant”) arising out of its compensation practices during the period from November 30, 2018, through the date of preliminary approval of the settlement (the “Class Period”) as applied to all individuals who are or were employed by Defendants as non-exempt employees in California during the Class Period (“Class Members”).

You are receiving this form because you are believed to be a Class Member. **According to Defendant’s records, you worked «Work Weeks» workweeks for Defendant during the Class Period. Accordingly, your share of the Settlement is currently estimated to be \$«Est Class PMT»** which is an estimate of your allocated portion of the Net Settlement Amount, as that term is defined in the accompanying *Notice of Proposed Class Action Settlement*. Your estimated share of the Settlement may increase depending on factors such as, but not limited to, the number of Class Members who effectively exclude themselves from the Settlement.

You do not need to do anything to receive money under the Settlement.

If you believe the information provided above as to the number of your workweeks is incorrect and wish to dispute it, please contact the Settlement Administrator no later than **October 12, 2026**, at:

Ivan Martin Minguela, et al. v. American Quartz Max Corp.

c/o Apex Class Action, LLC

PO Box 54668

Irvine, CA 92619

support@apexclassaction.com

If you dispute the information stated above, the information Defendant provided to the Settlement Administrator will control unless you are able to provide documentation that establishes otherwise. Any disputes, along with supporting documentation, must be postmarked no later than **October 12, 2026**.

Do not send originals; documentation sent to the Settlement Administrator will not be returned or preserved.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL ESTADO DE CALIFORNIA
PARA EL CONDADO DE SAN BERNARDINO**

IVAN MARTIN MINGUELA y RANDY
MOORE, de manera individual y en nombre propio,
el Estado de California, como abogados privados
generales, y en nombre de todos los demás de manera
similar,

Demandantes,

v.

AMERICAN QUARTZ MAX CORP, una
Corporación de California; e INCLUSIVE DEL 1 AL 50,

Demandados.

Número de caso: CIVSB2226990

**Aviso sobre la Propuesta de Acuerdo de una
Demanda Colectiva**

Este aviso fue autorizado por un Tribunal. Esto no es una solicitud de un abogado.

AVISO SOBRE LA PROPUESTA DE ACUERDO EN UNA DEMANDA COLECTIVA

Es posible que usted reúna los requisitos para recibir una indemnización. Por favor, lea este Aviso detenidamente.

Se ha llegado a un acuerdo de conciliación de demanda colectiva propuesto (el “Acuerdo”) entre: **(1)** Ivan Martin Minguela y Randy Moore (colectivamente “Demandantes”), individualmente y en su capacidad de representación en nombre de un grupo de posibles miembros de la clase definidos a continuación, y como fiscales generales privados en nombre del Estado de California; y **(2)** American Quartz Max Corp (“Demandado”). El Acuerdo resuelve las reclamaciones en disputa contra el Demandado que surgen de sus prácticas de compensación durante el período comprendido entre el 30 de noviembre de 2018 y el 2 de junio de 2026 (el “Período de Clase”), tal como se aplica a todas las personas que son o fueron empleadas por los Demandados como empleados no exentos en California durante el Período de Clase (“Miembros de la Clase”).

El Tribunal ha otorgado la aprobación preliminar del Acuerdo y ha ordenado que se le envíe este Aviso porque puede tener derecho a una compensación económica en virtud del Acuerdo y porque este afecta sus derechos legales.

NO ES NECESARIO REALIZAR NINGUNA ACCIÓN PARA RECIBIR UN PAGO EN VIRTUD DEL ACUERDO: Si usted es un Miembro de la Clase (según se define anteriormente) y recibió este Aviso, está incluido automáticamente en el Acuerdo y no necesita realizar ninguna otra acción para recibir un pago. Si acepta la cantidad de su indemnización, renunciará a las reclamaciones descritas más adelante.

1. DESCRIPCIÓN DE LA DEMANDA

Los Demandantes, individualmente y en su calidad de representantes en nombre de los Miembros de la Clase, y como fiscales generales privados en nombre del Estado de California, están interponiendo una demanda contra el Demandado ante el Tribunal Superior del Estado de California para el Condado de San Bernardino, en el asunto de *Ivan Martin Minguela, et al. v. American Quartz Max Corp*, número de caso **CIVSB2226990** (la “Demanda”). Esta Demanda buscaba recuperar por lo que se alegaba del Demandado: **(1)** falta de pago del salario mínimo por todas las horas trabajadas; **(2)** falta de pago de los salarios de horas extras correspondientes; **(3)** falta de provisión de períodos de descanso conformes y pago de primas por descansos no realizados; **(4)** falta de provisión de períodos de comida conformes y pago de primas por períodos de comida no realizados; **(5)** falta de mantenimiento de registros de empleo precisos; **(6)** falta de pago de salarios puntuales durante el empleo; **(7)** falta de pago de todos los salarios adeudados al momento de la separación; **(8)** falta de reembolso de gastos comerciales; **(9)** falta de provisión de boletas de salarios completos y precisos; y **(10)** prácticas comerciales engañosas, fraudulentas o ilegales basadas en lo anterior en violación de la Ley de Competencia Desleal de California.

El Demandado niega toda responsabilidad, todas las alegaciones de la Demanda y ha planteado diversas defensas frente a las reclamaciones. Afirma que cumplió íntegramente con todas las leyes laborales y salariales aplicables y sostiene que no proceden sanciones civiles en virtud de la PAGA. El Demandado también niega que la Demanda sea apta para la certificación de demanda colectiva. El Demandado ha suscrito el Acuerdo únicamente con el fin de resolver esta disputa y evitar litigios costosos, perjudiciales y prolongados, y no admite ninguna irregularidad ni responsabilidad.

El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo del asunto. Al aprobar el Acuerdo y emitir este Aviso, el Tribunal *no* está sugiriendo qué parte ganaría o perdería el caso si llegara a juicio, ni si las reclamaciones son aptas para la certificación de demanda colectiva. Sin embargo, para evitar los gastos adicionales, las molestias y el riesgo de un litigio prolongado, los Demandantes y el Demandado (las “Partes”) han llegado a la conclusión de que lo que más les conviene a ellos y a los Miembros de la Clase es resolver la Demanda en los términos que se resumen en este Aviso. El Acuerdo se alcanzó después de que el Demandado proporcionara amplia información y documentos al abogado de los Demandantes, y tras largas negociaciones independientes y no colusorias entre las Partes, incluida una mediación con un mediador experimentado y de gran prestigio en California. En estas negociaciones, ambas Partes reconocieron el riesgo sustancial de que el Tribunal fallara en su contra en el juicio y determinaron que el Acuerdo era una forma justa, razonable y adecuada de resolver las reclamaciones en disputa.

Los Demandantes y sus abogados —Jonathan Melmed y Laura Supanich, de Melmed Law Group PC (en adelante, “Abogados de la Clase”)— apoyan el Acuerdo. Entre las razones para apoyar la demanda se encuentran las posibles exenciones de responsabilidad que podría tener el Demandado, el riesgo de que se deniegue la certificación de la demanda colectiva, el riesgo inherente de un juicio sobre el fondo del asunto y las demoras e incertidumbres asociadas al litigio. Los Demandantes y los Abogados de la Clase consideran que el acuerdo descrito en este Aviso es justo, adecuado y razonable, y que redundará en el mejor interés de los Demandantes y de los Miembros de la Clase.

En virtud del Acuerdo, la siguiente conciliación colectiva será certificada conforme a la ley de California: *todas las personas que son o fueron empleadas por los Demandados como empleados no exentos en California durante el Período de la Clase*. El “Período de Clase” se define como el período comprendido entre el 30 de noviembre de 2018 y el 2 de junio de 2026. El Acuerdo prevé un monto bruto de \$150,000.00, una parte del cual se distribuirá entre los Miembros de la Clase en función del número proporcional de semanas trabajadas por los Miembros de la Clase durante el Período de Clase, en proporción al total de semanas trabajadas por todos los Miembros de la Clase. A cambio de su parte del monto del acuerdo, se considerará que todos los Miembros de la Clase participantes han liberado al Demandado de responsabilidad en los términos descritos en este Aviso.

El 2 de junio de 2026, el Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo y certificó condicionalmente la conciliación colectiva. Este Aviso se le envía porque los registros del Demandado indican que usted trabajó para el Demandado durante el Período de Clase y que cumple con la definición requerida para ser tratado como Miembro de la Clase.

2. SI SIGUE TRABAJANDO PARA EL DEMANDADO, ESTE ACUERDO NO AFECTARÁ SU EMPLEO.

La ley de California prohíbe estrictamente las represalias. Además, la ley prohíbe al Demandado adoptar cualquier medida adversa contra cualquier Miembro de la Clase, o bien atacarlo, tomar represalias o discriminarlo por su participación o por su decisión de no participar en el Acuerdo.

3. TÉRMINOS DEL ACUERDO

El Demandado ha acordado pagar \$150,000.00 (el “Monto Bruto del Acuerdo”) para resolver las reclamaciones de la Demanda. Las Partes acordaron los siguientes pagos deducidos del Monto Bruto del Acuerdo:

- 1. Costos de Administración del Acuerdo.** El Tribunal ha autorizado a Apex Class Action Administration a actuar como el “Administrador del Acuerdo”, quien le envía este Aviso y desempeñará diversas otras funciones relacionadas con el Acuerdo. En virtud del Acuerdo, se pagarán hasta \$15,000.00 del Monto Bruto del Acuerdo para sufragar los Gastos de Administración del mismo.
- 2. Honorarios y gastos de Abogados.** Los Abogados de la Clase han estado llevando a cabo la Demanda en nombre de los Miembros de la Clase sobre la base de honorarios condicionales (es decir, sin haber recibido ningún pago hasta la fecha) y han pagado todos los costos y gastos del litigio. Hasta la fecha, las Partes han litigado enérgicamente sobre muchos aspectos del caso, incluyendo la investigación, los esfuerzos para llegar a un acuerdo y una sesión de mediación de un día completo. El Tribunal determinará la cantidad exacta que se otorgará a los Abogados de la Clase en concepto de honorarios, la cual se pagará con el Monto Bruto del Acuerdo. Los Miembros de la Clase no son personalmente responsables de los honorarios ni de los gastos de los Abogados de la Clase. Los Abogados de la Clase solicitarán honorarios equivalentes a un tercio del Monto Bruto del Acuerdo (es decir, \$50,000.00) como compensación razonable por el trabajo que realizaron y seguirán realizando en la Demanda. También solicitarán el reembolso de hasta \$15,000.00 por los gastos incurridos en relación con la Demanda.
- 3. Pago por Servicio a los Representantes de Clase.** Los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que otorgue a los Demandantes una compensación económica de \$7,500.00 para Ivan Martin Minguela y de \$7,500.00 para Randy Moore por sus esfuerzos en nombre de los Miembros de la Clase, incluyendo su asistencia en la investigación, su asesoramiento a los Abogados de la Clase y el suministro de documentos cruciales. Los Demandantes también podrán recibir una parte del Acuerdo como Miembro de la Clase.
- 4. Pago de PAGA.** Las Partes han acordado una suma razonable a pagar para la resolución de las reclamaciones de PAGA incluidas en la Demanda, que asciende a \$20,000.00. El Pago de PAGA debe ser aprobado por el Tribunal de conformidad con la sección 2699 del Código Laboral y se distribuirá de la siguiente manera: setenta y cinco por ciento (75%) (es decir, \$15,000.00) para la LWDA y veinticinco por ciento (25%) (es decir, \$5,000.00) para las personas que se encuentren dentro de la definición de un “Empleado Afectado” para los fines del Acuerdo (es decir, todas las personas que son o fueron empleadas por los Demandados como empleados no exentos en California durante el Período de PAGA). El “Período de PAGA” se define, a estos efectos, como el período comprendido entre el 30 de noviembre de 2021 y el 2 de junio de 2026.

Tras deducir las cantidades anteriores, el saldo del monto del acuerdo constituirá el “Monto Neto del Acuerdo” que se distribuirá entre los Miembros de la Clase.

4. DISTRIBUCIÓN DEL ACUERDO A LOS MIEMBROS DE LA CLASE

Cada Miembro de la Clase elegible que no solicite su exclusión del Acuerdo será considerado un “Participante de la Clase” y recibirá una parte del Monto Neto del Acuerdo, que se distribuirá a prorrata en función del número proporcional de semanas trabajadas por cada Miembro de la Clase durante el Período de Clase (el “Monto Individual del Acuerdo”). Si algún Miembro de la Clase solicita su exclusión del Acuerdo, su parte se distribuirá entre los demás Participantes de la Clase.

El veinte por ciento (20%) de cada Monto Individual del Acuerdo constituirá un pago en forma de salario (y a cada participante de la clase se le emitirá un formulario W-2 del IRS por dicho pago), y el ochenta por ciento (80%) de cada Monto Individual del Acuerdo constituirá multas e intereses (y a cada Participante de la Clase se le emitirá un formulario 1099 del IRS por dicho pago).

El Demandado, o sus representantes, deberá aplicar todas las deducciones habituales y consuetudinarias a los pagos del Monto Individual del Acuerdo que se distribuyan como salarios, incluyendo, entre otras, la retención de impuestos estatales y federales, las primas por discapacidad y las primas del seguro de desempleo. No se realizará ninguna deducción de la distribución de intereses o multas; sin embargo, se declarará como ingreso en el formulario 1099 del IRS. Los Participantes de la Clase son responsables del tratamiento fiscal adecuado de la cantidad de su Monto Individual del Acuerdo. El Administrador del Acuerdo, el Demandado, sus abogados y los Abogados de la Clase no pueden brindar

asesoría fiscal. Por consiguiente, los Miembros de la Clase deben consultar con sus asesores fiscales sobre las consecuencias y el tratamiento fiscal de los pagos que reciban en virtud del Acuerdo.

Las semanas laborales que trabajó para el Demandado durante el Período de Clase se calcularán con base en los registros del Demandado. Si considera que no se le acreditó el número correcto de semanas laborales durante el Período de Clase, puede presentar pruebas al Administrador del Acuerdo antes del 12 de octubre de 2026, junto con la documentación necesaria para acreditar el número de semanas laborales que afirma haber trabajado realmente durante dicho período. **La documentación enviada al Administrador del Acuerdo no será devuelta ni conservada, por lo que no debe enviar documentación original.** Las Partes y el Administrador del Acuerdo evaluarán sin demora las pruebas presentadas y debatirán de buena fe cuántas semanas laborales deben acreditarse. El Administrador del Acuerdo tomará la decisión final sobre cuántas semanas se acreditarán y informará al Participante de la Clase del resultado. Si no está satisfecho con la decisión, puede presentar una objeción, cuyo procedimiento se explica a continuación.

Los cheques del Acuerdo se enviarán por correo a todos los Participantes de la Clase una vez que el Tribunal otorgue la aprobación final y se dicte la Sentencia.

5. LIBERACIÓN DE RECLAMACIONES

Si el Tribunal aprueba el Acuerdo, dictará una Sentencia y este será vinculante para todos los Participantes de la Clase. Los Participantes de la Clase quedarán entonces inhabilitados para presentar cualquier “Reclamación Liberada” contra las “Partes Exoneradas”, según se definen dichos términos a continuación.

Las “Partes Exoneradas” son el Demandado, American Quartz Max Corp y todas sus subsidiarias, filiales, accionistas, miembros, agentes, predecesores, sucesores y cesionarios.

Las “Reclamaciones Liberadas” son aquellas reclamaciones que surgen de o están relacionadas con las alegaciones establecidas en la Demanda y/o el Aviso de PAGA a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California, que surgieron durante el Período de Clase, incluidas las reclamaciones por: **(1)** falta de pago del salario mínimo por todas las horas trabajadas en violación de las secciones 1194 y 1194.2 del Código Laboral y la Orden Salarial Aplicable; **(2)** falta de pago de salarios de horas extras adecuados en violación de las secciones 510, 1197 y 1198 del Código Laboral y la Orden Salarial Aplicable; **(3)** falta de proporcionar períodos de descanso conformes y pagar primas por descansos perdidos en violación de la sección 226.7 del Código Laboral y la Orden Salarial Aplicable; **(4)** falta de proporcionar períodos de comida conformes y pagar primas por períodos de comida perdidos en violación de las secciones 226.7 y 512 del Código Laboral y la Orden Salarial Aplicable; **(5)** falta de mantener registros de empleo precisos en violación de la sección 1174 del Código Laboral; **(6)** falta de pago de salarios puntuales durante el empleo en violación de las secciones 204 y 210 del Código Laboral; **(7)** falta de pago de todos los salarios adeudados al momento de la separación en violación de las secciones 201, 202 y 203 del Código Laboral; **(8)** falta de reembolso de gastos comerciales en violación de las secciones 2802 y 2804 del Código Laboral; **(9)** falta de presentación de boletas de salarios completas y precisas en violación de las secciones 226 y 226.3 del Código Laboral; **(10)** prácticas comerciales engañosas, fraudulentas o ilegales de otro modo basadas en lo anterior en violación de la Ley de Competencia Desleal de California (Código de Negocios y Profesiones, §§ 17200–17210) y **(11)** todas las reclamaciones por daños liquidados, multas, intereses, honorarios y costos basados en lo anterior. Ninguna otra reclamación es liberada que no sea la específicamente alegada en la denuncia vigente en la Demanda.

El Acuerdo *no* exime al Demandado ni a ninguna persona, parte o entidad de las reclamaciones, si las hubiere, de los Miembros de la Clase por indemnización laboral, prestaciones por desempleo o por discapacidad de cualquier naturaleza. Tampoco libera ningún reclamo, acción o causa de acción que puedan tener los Miembros de la Clase bajo los estatutos estatales o federales de discriminación, incluyendo, sin limitación, la Ley de Empleo Justo y Vivienda de California (Cod. Gub., §§ 12900–12996); la Ley de Derechos Civiles de Unruh (Cod. Gub., § 51); la Constitución de California; el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 USC § 2000 y siguientes); la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (42 USC § 12101 y siguientes); la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974 (29 USC § 1001 y siguientes); y todos sus reglamentos de implementación y directrices interpretativas.

Los Miembros de la Clase que no soliciten su exclusión del Acuerdo se considerarán que han reconocido y aceptado que sus reclamaciones de salarios y sanciones en la Demanda son objeto de controversia, y que los pagos del Acuerdo constituyen el pago de todas las sumas que supuestamente se les adeudan. Se considerará que los Miembros de la Clase han reconocido y aceptado que la sección 206.5 del Código Laboral de California no es aplicable a los pagos del Acuerdo. Dicha sección dispone, en lo pertinente, lo siguiente:

“El empleador no podrá exigir la firma de un documento de renuncia a un derecho o reclamación en concepto de salarios adeudados, que vayan a adeudarse o que se hayan efectuado como anticipo de salarios por devengar, a menos que se haya efectuado el pago de dichos salarios.”

6. SUS OPCIONES

6.1 NO HAGA NADA Y RECIBA SU PARTE DEL ACUERDO.

Si no hace nada, se le incluirá automáticamente como Participante de la Clase y recibirá un pago de indemnización. *No* es necesario que realice ninguna otra gestión para recibir el pago de su indemnización. Sin embargo, es responsabilidad de todos los Miembros de la Clase asegurarse de que el administrador del acuerdo tenga su dirección actualizada registrada, de lo contrario, es posible que no reciban información importante ni el pago del acuerdo. El monto estimado de su pago de indemnización, si no hace nada, está incluido en el *Formulario de la Parte de la Demanda Colectiva adjunto*.

6.2 SOLICITAR LA EXCLUSIÓN DE LA DEMANDA COLECTIVA Y DEL ACUERDO

Si *no* desea participar en la parte de la demanda colectiva del Acuerdo (el “Acuerdo Colectivo”), puede excluirse (es decir, optar por no participar en el Acuerdo Colectivo) enviando al Administrador del Acuerdo una carta o tarjeta con sello postal no posterior al 12 de octubre de 2026, en la que solicite específicamente su exclusión del Acuerdo Colectivo en este caso. La solicitud de exclusión debe incluir su nombre, dirección, número de teléfono y firma, y debe indicar lo siguiente:

“Deseo ser excluido del acuerdo colectivo en el caso de *Ivan Martin Minguela et al. v. American Quartz Max Corp.* Entiendo que, si

solicito ser excluido, no recibiré dinero alguno del acuerdo de esta demanda y no liberaré ninguna reclamación que pudiera tener.”
Envíe la solicitud de exclusión directamente al Administrador del Acuerdo a la siguiente dirección **antes de la fecha límite, que es el 12 de octubre de 2026**:

Ivan Martin Minguela, et al. v. American Quartz Max Corp.
c/o Apex Class Action, LLC,
PO Box 54668,
Irvine, CA 92619

Cualquier persona que presente una solicitud oportuna para ser excluida del Acuerdo Colectivo, una vez recibida, dejará de ser Miembro de la Clase, se le prohibirá participar en el Acuerdo Colectivo y no recibirá ningún beneficio de la parte del Acuerdo correspondiente a la demanda colectiva. Si desea recibir una confirmación de la recepción de su solicitud de exclusión, envíela por correo certificado de los Estados Unidos con acuse de recibo o póngase en contacto con el Administrador del Acuerdo.

Es importante destacar que los Miembros de la Clase que soliciten de manera oportuna y válida su exclusión del Acuerdo Colectivo *no* serán excluidos de su parte del Pago de PAGA. La solicitud de exclusión del Acuerdo Colectivo se aplica únicamente al derecho de los Miembros de la Clase a la parte del acuerdo correspondiente a la demanda colectiva, y no a su derecho al Pago de PAGA. Si solicita su exclusión del Acuerdo Colectivo, seguirá teniendo derecho a la parte que le corresponda, si la hubiere, del Pago de PAGA.

6.3 OBJETAR AL ACUERDO

Usted tiene derecho a objetar los términos del Acuerdo si no solicita la exclusión. Sin embargo, si el Tribunal rechaza su objeción, usted seguirá estando sujeto a los términos del Acuerdo. Si desea oponerse al Acuerdo o a cualquier parte del mismo, puede presentar ante el Administrador del Acuerdo y el Tribunal una objeción por escrito, indicando su nombre, dirección, número de teléfono, fechas de empleo con el Demandado, el nombre y el número del caso, cada motivo específico que justifique su objeción y cualquier fundamento legal para cada una. Las objeciones por escrito deben enviarse por correo a *Ivan Martin Minguela et al. v. American Quartz Max Corp.*, c/o Apex Class Action, LLC, PO Box 54668, Irvine, CA 92619 —a más tardar el 12 de octubre de 2026, para ser consideradas. **Las objeciones que no incluyan toda la información requerida o que no se presenten a tiempo podrían no ser consideradas por el tribunal.**

Si decide objetar al Acuerdo, también puede comparecer para hablar en la audiencia final de aprobación y equidad programada para el 2 de diciembre de 2026, a la 1:30 p. m., en el Departamento S-17 del Tribunal Superior del Estado de California para el Condado de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415. Usted tiene derecho a comparecer en esta audiencia, ya sea en persona o a través de su propio abogado.

Si usted objeta al Acuerdo, seguirá siendo Miembro de la Clase y, si el Tribunal aprueba el Acuerdo, recibirá el pago y estará sujeto a los términos del mismo de la misma manera que los Miembros de la Clase que no objetan. Cualquier Miembro de la Clase que no presente objeciones en la forma prevista anteriormente habrá renunciado a cualquier objeción al Acuerdo, ya sea mediante apelación o de cualquier otra forma.

En el momento de la audiencia final de aprobación y de imparcialidad, el Tribunal podrá establecer ciertos requisitos o procedimientos de distanciamiento social para la asistencia a las audiencias. Si desea objetar al Acuerdo interviniendo en la audiencia final de aprobación y equidad, puede ponerse en contacto con los Abogados de la Clase, cuya información se proporciona a continuación, para obtener más información sobre los procedimientos de distanciamiento social vigentes en el Tribunal. También puede consultar el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

7. CÓMO ACTUALIZAR O CAMBIAR SU DIRECCIÓN

Si se muda después de recibir este Aviso o si la dirección es incorrecta, comuníquese con el Administrador del Acuerdo, Apex Class Action, LLC, al 1-800-355-0700 o por correo electrónico a support@apexclassaction.com lo antes posible. **Esto es importante para garantizar que reciba los Avisos futuros y/o el pago del Acuerdo.**

8. AVISO DE SENTENCIA FIRME SI SE APRUEBA EL ACUERDO

Dentro de los siete (7) días posteriores a que el Tribunal haya celebrado una audiencia final de aprobación de equidad y haya emitido una orden final que apruebe el Acuerdo, si así lo decide, el Administrador del Acuerdo publicará una copia de dicha orden y sentencia final en su sitio web en la siguiente dirección web:

www.apexclassaction.com/americanquartz

9. SI EL ACUERDO NO ES APROBADO

Si el Acuerdo no es aprobado o no se cumple alguna de sus condiciones, podrá ser anulado, en cuyo caso no se pagará dinero alguno y el caso volverá a los tribunales.

Si eso sucede, no hay garantía de: (1) que la clase sea certificada por el Tribunal; (2) que cualquier decisión en el juicio sea a favor de los Miembros de la Clase; (3) que una decisión del juicio, si la hubiera, sea tan favorable para los Miembros de la Clase como el Acuerdo; o (4) que cualquier decisión favorable del juicio se mantenga si se interpone una apelación.

10. PREGUNTAS O COMENTARIOS

POR FAVOR, NO LLAME NI SE PONGA EN CONTACTO CON EL TRIBUNAL. Si tiene alguna pregunta sobre el acuerdo, puede comunicarse con el Administrador del Acuerdo al 1-800-355-0700 o por correo electrónico a support@apexclassaction.com. También puede contactarse con los Abogados de la Clase en las direcciones o números de teléfono que se indican a continuación.



Abogados que representan a los Demandantes y a los Miembros de la Clase	
MELMED LAW GROUP P.C. Jonathan Melmed and Laura Supanich jm@melmedlaw.com and lms@melmedlaw.com	1801 Century Park East, Suite 850 Los Ángeles, California 90067 Tel.: (310) 824-3828 o Fax: (310) 862-6851

FORMULARIO DE LA PARTE EN EL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA

Ivan Martin Minguella, et al. v. American Quartz Max Corp

Número de Caso CIVSB2226990

Tribunal Superior del Estado de California para el Condado de San Bernardino

El acuerdo de conciliación de demanda colectiva propuesto (el “Acuerdo”) descrito en el Aviso de Propuesta de Acuerdo de Conciliación de Demanda Colectiva adjunto resuelve las reclamaciones controvertidas contra American Quartz Max Corp (“Demandado”) que surgen de sus prácticas de compensación durante el período comprendido entre el 30 de noviembre de 2018 y la fecha de aprobación preliminar del acuerdo (el “Período de Clase”), tal como se aplica a todas las personas que son o fueron empleadas por los Demandados como empleados no exentos en California durante el Período de la Clase (“Miembros de la Clase”).

Usted recibe este formulario porque se cree que es Miembro de la Clase. **Según los registros del Demandado, trabajó «Work Weeks» semanas laborales del Demandado durante el Período de Clase. En consecuencia, su parte del Acuerdo se estima actualmente en: \$«Est Class PMT»** que es un estimado de la parte que se le ha asignado del Monto Neto del Acuerdo, según se define ese término en el *Aviso de Propuesta de Acuerdo de Demanda Colectiva* adjunto. Su parte estimada del Acuerdo puede aumentar en función de factores como, entre otros, el número de Miembros de la Clase que se excluyan efectivamente.

No es necesario que haga nada para recibir el dinero en virtud del Acuerdo.

Si cree que la información proporcionada anteriormente sobre el número de sus semanas de trabajo es incorrecta y desea impugnarla, póngase en contacto con el Administrador del Acuerdo a más tardar el **12 de octubre de 2026 en:**

Ivan Martin Minguella, et al. v. American Quartz Max Corp.

c/o Apex Class Action, LLC

PO Box 54668

Irvine, CA 92619

support@apexclassaction.com

Si usted impugna la información mencionada anteriormente, prevalecerá la información proporcionada por el Demandado al Administrador del Acuerdo, a menos que usted pueda aportar documentación que demuestre lo contrario. Cualquier impugnación, junto con la documentación justificativa, deberá tener sello postal con fecha no posterior al **12 de octubre de 2026**.

No envíe originales; la documentación enviada al Administrador del Acuerdo no será devuelta ni conservada.