

1 Alan Wilcox (SBN287476)
alan.wilcox@wilshirelawfirm.com
2 Benjamin H. Haber (SBN 315664)
benjamin.haber@wilshirelawfirm.com
3 Daniel J. Kramer (SBN 314625)
daniel.kramer@wilshirelawfirm.com
4 **WILSHIRE LAW FIRM, PLC**
5 660 S. Figueroa St., Sky Lobby
Los Angeles, California 90017
6 Telephone: (213) 381-9988
7 Facsimile: (213) 381-9989

8 *Attorneys for Plaintiff*

9
10 **SUPERIOR COURT OF CALIFORNIA**
11 **FOR THE COUNTY OF RIVERSIDE**

12 MICHAEL THOMAS MENDOZA and ROSA
13 VALADEZ GARCIA, individually, and on
14 behalf of all others similarly situated, the State
of California, and other aggrieved persons,

15 *Plaintiffs,*

16 v.

17 OSI INDUSTRIES, LLC, a Limited Liability
18 Company; and DOES 1 through 10, inclusive,

19 *Defendants.*

Case No.: CVRI2203101

CLASS ACTION

**DECLARATION OF NICK CASTRO OF
ILYM GROUP, INC., IN SUPPORT OF
MOTION FOR FINAL APPROVAL OF
CLASS ACTION SETTLEMENT**

Judge: Hon. Harold W. Hopp
Dept.: 1

1 I, Nick Castro, declare as follows:

2 1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a
3 Case Manager for ILYM Group, Inc., (herein after referred to as “ILYM Group”), the professional
4 settlement services provider who has been retained by the Parties’ Counsel and subsequently
5 appointed by the Court to serve as the Settlement Administrator for the above captioned *Mendoza,*
6 *et al. v. OSI Industries, LLC*, matter. I am authorized to make this declaration on behalf of ILYM
7 Group and myself. I have personal knowledge of the facts herein, and, if called upon to testify, I
8 could and would testify competently to such facts.

9 2. ILYM Group has extensive experience in administering Class Action Settlements,
10 including direct mail services, database management, claims processing and settlement fund
11 distribution services for Class Actions ranging in size from 26 to 4.5 million Settlement Class
12 Members.

13 3. ILYM Group was engaged by the Parties’ Counsel and subsequently approved and
14 appointed by the Court to provide notification services and settlement administration, pursuant to
15 the terms of the Settlement, in the above referenced Action. Duties performed to-date and to be
16 performed after Final Approval of the Settlement is granted, include: (a) printing and mailing the
17 *Court Approved Notice of Class Action Settlement and Hearing Date for Final Court Approval*
18 (referred to as “Notice Packet”); (b) receiving and processing requests for exclusion; (c) resolving
19 Settlement Class Members’ disputes over the number of workweeks Defendants have record of
20 them working during the Class Period, which was pre-printed on their individualized Notice
21 Packet; (d) calculating individual settlement award amounts; (e) processing and mailing settlement
22 award checks; (f) handling tax withholdings as required by the Settlement and the law; (g)
23 preparing, issuing and filing tax returns and other applicable tax forms; (h) handling the
24 distribution of any unclaimed funds pursuant to the terms of the Settlement; and (i) performing
25 other tasks as the Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM Group to perform.

26 4. On May 1, 2025, ILYM Group received the Court approved text for the Notice
27 Packet from Counsel for Plaintiff. ILYM Group prepared a draft of the formatted Notice Packet,
28 which was approved by the Parties’ Counsel prior to mailing.

1 5. On July 16, 2025, ILYM Group received the class data file from Counsel for
2 Defendants, which contained the name, social security number, last known mailing address, class
3 workweeks, and PAGA pay periods for each Settlement Class Member. The data file was uploaded
4 to our database and checked for duplicates and other possible discrepancies. The data file was
5 uploaded to our database and checked for duplicates and other possible discrepancies. The Class
6 List contained 393 individuals.

7 6. As part of the preparation for mailing, all 393 names and addresses contained in the
8 Class List were then processed against the National Change of Address (“NCOA”) database,
9 maintained by the United States Postal Service (“USPS”), for purposes of updating and confirming
10 the mailing addresses of the Settlement Class Members before mailing of the Notice Packet. The
11 NCOA contains requested change of addresses filed with the USPS. To the extent that an updated
12 address was found in the NCOA database, the updated address was used for the mailing of the
13 Notice Packet. To the extent that no updated address was found in the NCOA database, the original
14 address provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice Packet.

15 7. On October 20, 2025, the Notice Packet was mailed, via U.S First Class Mail, to
16 all 393 individuals contained in the Class List. Attached hereto, as **Exhibit A**, is a true and correct
17 copy of the mailed Notice Packet.

18 8. As of the date of this declaration, 43 Notice Packets have been returned to our office
19 as undeliverable. ILYM Group performed a computerized skip trace on the 43 returned Notice
20 Packets that did not have a forwarding address in an effort to obtain an updated address for the
21 purpose of re-mailing the Notice Packet. As a result of this skip trace, 32 updated addresses were
22 obtained and the Notice Packet was promptly re-mailed to those Settlement Class Members, via
23 U.S First Class Mail.

24 9. As of the date of this declaration, a total of 32 Notice Packets have been re-mailed
25 as a result of ILYM Group’s skip tracing efforts.

26 10. As of the date of this declaration, a total of 11 Notice Packets have been deemed
27 undeliverable as no updated address was found notwithstanding the skip tracing.
28

11. As of the date of this declaration, ILYM Group has received 1 request for exclusion. The request for exclusion was submitted by Elizabeth Nunez. Attached hereto, as **Exhibit B**, is a true and correct copy of the request for exclusion. The deadline to request exclusion from the Settlement was December 4, 2025.

12. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any objections to the Settlement. The deadline to file an objection to the Settlement was December 4, 2025.

13. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any disputes from a Settlement Class Member.

14. Participating Class Members will receive a proportional share of the Net Settlement Fund through individual settlement payments, calculated by a pro-rata formula, based on the number of workweeks worked by Class Members during the Class Period. The Net Settlement Fund is the amount remaining after deduction of the Court-approved payments from the Gross Settlement Fund for Class Counsel Fees and Litigation Costs, the Class Representative Enhancement Awards, Claims Administration Fees to ILYM Group, and the PAGA allocation, e.g.,

Gross Settlement Amount	\$	575,000.00
Class Counsel Fees	\$	191,666.67
Class Counsel Expenses	\$	22,684.39
Class Representative Service Payments (2)	\$	20,000.00
ILYM Group Fees	\$	6,950.00
LWDA	\$	18,750.00
PAGA Allocation to Aggrieved Employees	\$	6,250.00
Net Settlement Amount	\$	308,698.94

To determine a Participating Class Member's individual settlement award payment, the Net Settlement Fund will be divided by the total number of workweeks worked by all Settlement Class Members during the Class Period, multiplied by the number of workweeks worked by that Participating Class Member. Based on these calculations, the Participating Class Members will

1 receive an estimated average gross payment of \$838.86, with the estimated highest gross payment
2 being \$4,036.65, and the estimated lowest gross payment being \$12.76.

3 15. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Allocated to Aggrieved Employees
4 (\$6,250.00) will be allocated regardless of whether he or she opts outs of the Class Settlement. As
5 such, there are 262 Aggrieved Employees during the PAGA period. To determine an Aggrieved
6 Employees's individual PAGA settlement award payment, the PAGA Allocated to Aggrieved
7 Employees will be divided by the total number of pay periods worked by all Aggrieved Employees
8 during the PAGA Period, multiplied by the number of pay periods worked by that Aggrieved
9 Employee. Based on these calculations, the Aggrieved Employees will receive an estimated average
10 gross payment of \$23.85, with the estimated highest gross payment being \$69.75, and the estimated
11 lowest gross payment being \$0.52.

12 16. ILYM Group's total fees and costs for services in connection with the administration
13 of this Settlement, which includes fees and costs incurred to date, as well as anticipated fees and
14 costs for completion of the settlement administration, are \$6,950.00. ILYM Group's work in
15 connection with this matter will continue with the calculation of the settlement award payments,
16 issuance and mailing of the settlement award checks, the necessary tax filing and reporting on such
17 payments, and any other tasks that the Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM
18 Group to perform.

19 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United
20 States that the foregoing is true and correct to the best of my knowledge and that this Declaration
21 was executed this 19th day of December 2025, at Tustin, California.

22
23
24 
25 _____
26 NICK CASTRO
27
28

EXHIBIT “A”

AVISO APROBADO POR LA CORTE DE ACUERDO DE ACCIÓN DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA DE LA AUDIENCIA PARA APROBACIÓN FINAL DE LA CORTE

Michael Thomas Mendoza, y otros v. OSI Industries, LLC
Caso número CVRI2203101

La Corte Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo cuidadosamente! No es correo basura, spam, publicidad ni una solicitud por un abogado. Usted no está siendo demandado.

Usted puede ser elegible de recibir dinero de una acción de demanda colectiva de empleados (la “Acción”) en contra del Demandado, OSI Industries, LLC (“OSI” o el “Demandado”) por supuestas violaciones a los salarios y pagos por hora. La Acción fue presentada por Michael Thomas Mendoza y Rosa Valadez Garcia (colectivamente, los “Demandantes”), ex empleados de OSI y buscan el pago de salarios atrasados y otra compensación para un grupo de empleados no exentos (los “Miembros del Grupo”) quienes trabajaron para el Demandado durante el Periodo del Grupo (desde el 2 de Noviembre del 2017 hasta el 26 de Septiembre del 2023); y (2) penalidades bajo la Ley General de Abogados Privados (la “PAGA”, por sus siglas en inglés, “Private Attorneys General Act”) para todos los empleados no exentos quienes trabajaron para el Demandado durante el Periodo bajo la PAGA (desde el 10 de Mayo del 2021 hasta el 21 de Noviembre del 2023) (los “Empleados Agravados”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales del Grupo, y (2) un Acuerdo bajo la PAGA que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales bajo la PAGA y pagar penalidades civiles a la Agencia de Desarrollo de Trabajo y Fuerza Laboral (la “LWDA”, por sus siglas en inglés de Labor and Workforce Development Agency) de California.

Basado en los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **su Pago Individual del Grupo se estima que es de \$«Est_Individual_Class_Payment» (menos retenciones) y su Pago Individual bajo la PAGA se estima que es de \$«Est_Individual_PAGA_Payment»**. El monto real que usted pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de un número de factores. (Si no se ha establecido un monto para su Pago Individual bajo la PAGA, entonces según los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago Individual bajo la PAGA bajo el Acuerdo porque usted no trabajó durante el Periodo bajo la PAGA.)

Los montos anteriores son estimados basados en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó «Workweeks» semanas de trabajo** durante el Periodo del Grupo y que **usted trabajó «PAGA_Weekly_Pay_Periods» semanas de trabajo** durante el Periodo bajo la PAGA. Si usted cree que usted trabajó más semanas de trabajo durante cualquiera de estos periodos, usted puede presentar una impugnación para la fecha límite de respuesta. Vea la Sección 4 de este Aviso.

La Corte ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. La Corte no ha decidido aún si debe otorgar o no la aprobación final. Sus derechos legales son afectados ya sea usted actúe o no actúe. Lea este Aviso cuidadosamente. Usted será considerado como que lo ha leído cuidadosamente y lo ha entendido. En la Audiencia de Aprobación Final, la Corte decidirá si debe finalmente aprobar o no el Acuerdo y cuánto del Acuerdo será pagado a los Demandantes y a los abogados de los Demandantes (los “Abogados del Grupo”). La Corte también decidirá si debe ingresar o no una sentencia que requiere que el Demandado haga los pagos bajo el Acuerdo y requiere que los Miembros del Grupo y los Empleados Agravados renuncien a sus derechos de presentar ciertos reclamos en contra del Demandado.

Si usted trabajó para el Demandado durante el Periodo del Grupo y/o el Periodo bajo la PAGA, usted tiene dos opciones básicas bajo el Acuerdo:

- (1) **Hacer Nada.** Usted no tiene que hacer algo para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual del Grupo y/o un Pago Individual bajo la PAGA. Sin embargo, como un Miembro Participante del Grupo, usted renunciará a su derecho de presentar reclamos por salarios durante el Periodo del Grupo y reclamos por penalidades durante el Periodo bajo la PAGA en contra del Demandado.
- (2) **Optar por Retirarse del Acuerdo Colectivo.** Usted puede excluirse a usted mismo del Acuerdo Colectivo (optar por retirarse) al presentar una Solicitud para Exclusión escrita o de forma similar que notifique al Administrador por escrito. Si usted opta por retirarse del Acuerdo, usted no recibirá un Pago Individual del Grupo. Usted, sin embargo, preservará su derecho de perseguir personalmente los reclamos por salarios del

Periodo del Grupo en contra del Demandado, y, si usted es un Empleado Agraviado, permanecerá elegible para un Pago Individual bajo la PAGA. Usted no puede optar por retirarse de la porción bajo la PAGA del Acuerdo propuesto.

El Demandado no tomarán represalias en contra de usted por cualquiera de las acciones que usted tome con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO

Usted No Tiene que Hacer Algo para Participar en el Acuerdo	Si usted hace nada, usted será un Miembro Participante del Grupo, elegible para un Pago Individual del Grupo y un Pago Individual bajo la PAGA (de haber alguno). A cambio, usted renunciará a su derecho de presentar reclamos por salarios en contra del Demandado que están cubiertos por este Acuerdo (los Reclamos Exonerados).
Usted Puede Optar por Retirarse del Acuerdo Colectivo pero no del Acuerdo bajo la PAGA La Fecha Límite para Optar por Retirarse es el 4 de diciembre del 2025	Si usted no quiere participar completamente en el Acuerdo propuesto, usted puede optar por retirarse del Acuerdo Colectivo al enviar al Administrador una Solicitud para Exclusión escrita. Una vez excluido, usted será un Miembro No Participante del Grupo y no será más elegible para un Pago Individual del Grupo. Los Miembros No Participantes del Grupo no pueden objetar a cualquier porción del Acuerdo propuesto. Vea la Sección 6 de este Aviso. Usted no puede optar por retirarse de la porción bajo la PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar los Pagos Individuales bajo la PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empeados Agraviados deben renunciar a sus derechos de perseguir los Reclamos Exonerados (tal como se definen a continuación).
Los Miembros Participantes del Grupo Pueden Objetar al Acuerdo Colectivo pero no al Acuerdo bajo la PAGA Las Objeciones Escritas Deben ser Presentadas para el 4 de diciembre del 2025	Todos los Miembros del Grupo quienes no opten por retirarse (los “Miembros Participantes del Grupo”) pueden objetar a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión de la Corte sobre finalmente aprobar o no el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se le pagará a los Abogados del Grupo y a los Demandantes quienes persiguieron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es responsable personalmente por cualquiera de los pagos a los Abogados del Grupo o a los Demandantes, pero cada dólar pagado a los Abogados del Grupo y a los Demandantes reduce el monto general pagado a los Miembros Participantes del Grupo. Usted puede objetar a los montos solicitados por los Abogados del Grupo o los Demandantes si usted cree que no son razonables. Vea la Sección 7 de este Aviso.
Usted Puede Participar en la Audiencia de Aprobación Final del 26 de enero del 2025	La Audiencia de Aprobación Final de la Corte está programada para el 26 de enero del 2025. Usted no tiene que asistir pero usted tiene el derecho de comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre bajo su propio costo), en persona, por teléfono o al usar la plataforma de asistencia virtual de la Corte. Los Miembros Participantes del Grupo pueden objetar verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Vea la Sección 8 de este Aviso.
Usted Puede Impugnar el Cálculo de Sus Semanas de Trabajo/Periodos de Pago Las Impugnaciones Escritas Deben ser Presentadas para el 4 de diciembre del 2025	El monto de su Pago Individual del Grupo y el Pago bajo la PAGA (de haber alguno) depende de cuántas semanas de trabajo usted trabajó al menos un día durante el Periodo del Grupo y cuántos Periodos de Pago usted trabajó al menos un día durante el Periodo bajo la PAGA, respectivamente. El Número de Semanas de Trabajo del Periodo del Grupo y el número de Periodos de Pago durante el Periodo bajo la PAGA que usted trabajó según los registros del Demandado se establecen en la primer página de este Aviso. Si usted está en desacuerdo con cualquiera de estos dos números, usted debe impugnarlos para el 4 de diciembre del 2025. Vea la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA ACCIÓN?

Los Demandantes son exempleados de OSI. La Acción acusa al Demandado de violar las leyes de trabajo de California por fallar en pagar salarios mínimos y salarios por horas extra, fallar en brindar periodos de comida y periodos de descanso, fallar en pagar salarios adeudados al momento de la terminación de empleo, fallar en brindar estados de cuentas de salarios

precisos y detallados y fallar en indemnizar a los empleados por gastos. Basándose en los mismos reclamos, los Demandantes también han presentado un reclamo por penalidades civiles bajo la Ley General de Abogados Privados (Código de Trabajo §§ 2698 y siguientes) (la “PAGA”). Los Demandantes están siendo representados por los abogados en la Acción: Benjamin H. Haber, y Daniel J. Kramer de Wilshire Law Firm, PLC (los “Abogados del Grupo”).

El Demandado niega encarecidamente el haber violado alguna ley o haber fallado en pagar cualquier salario y contiene que ha cumplido con todas las leyes aplicables.

2. ¿QUÉ QUIERE DECIR QUE LA ACCIÓN HA SIDO ACORDADA O LIQUIDADA?

Hasta el momento, la Corte no ha hecho una determinación si el Demandado o los Demandantes están en lo correcto en cuanto a los méritos. Entre tanto, los Demandantes y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo de resolver la Acción al negociar la finalización del caso por medio de un acuerdo (liquidar el caso) en lugar de continuar el proceso de litigación costoso y que consume tiempo. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar el acuerdo de arreglo escrito (el “Acuerdo”) y al acordar en pedirle conjuntamente a la Corte que ingrese una sentencia que finalice la Acción y que haga cumplir el Acuerdo, los Demandantes y el Demandado han negociado el Acuerdo propuesto que está sujeto a Aprobación Final de la Corte. Ambas partes están de acuerdo que el Acuerdo propuesto es un compromiso de los reclamos disputados. Al acordar la liquidación, El Demandado no está admitiendo ninguna violación ni está concediendo mérito a cualquier reclamo.

Los Demandantes y los Abogados del Grupo creen encarecidamente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque ellos creen que: (1) El Demandado ha acordado en pagar un monto justo, razonable y adecuado considerando la fuerza de los reclamos y los riesgos y las incertidumbres de la continuación de la litigación; y (2) el Acuerdo está en los mejores intereses de los Miembros del Grupo y los Empleados Agraviados. La Corte aprobó preliminarmente el Acuerdo como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso Colectivo y programó una audiencia para poder determinar la Aprobación Final.

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

1. El Demandado Pagará \$575,000.00 como el Monto Bruto del Acuerdo (el Acuerdo Bruto). El Demandado ha acordado en depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador usará el Acuerdo Bruto para poder pagar los Pagos Individuales del Grupo, los Pagos Individuales bajo la PAGA, el Pago por Servicio al Representante del Grupo, los honorarios y gastos legales de los Abogados del Grupo, los gastos del Administrador y las penalidades a ser pagadas a la Agencia de Desarrollo de Trabajo y Fuerza laboral (la “LWDA”) de California. Asumiendo que la Corte otorgue Aprobación Final, el Demandado financiará el Acuerdo Bruto a no más tardar 14 días después de que la Sentencia ingresada por la Corte se vuelva definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que la Corte ingrese la Sentencia, o en una fecha posterior si un Miembro Participante del Grupo objeta al Acuerdo propuesto o la Sentencia ha sido apelada.
2. Las Deducciones Aprobadas por la Corte del Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Final, los Demandantes y/o los Abogados del Grupo le pedirán a la Corte a aprobar las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos por la Corte en la Audiencia de Aprobación Final:
 - A. Hasta \$191,666.67 (33 1/3% del Acuerdo Bruto) a los Abogados del Grupo por honorarios legales y hasta \$25,000.00 por gastos de litigación. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin un pago.
 - B. Hasta un total de \$20,000.00 como Compensación al Representante del Grupo para cada Demandante (\$10,000.00 para cada uno) por presentar la Acción, trabajar con los Abogados del Grupo y representar al Grupo. Las Compensaciones al Representante del Grupo será el único dinero que los Demandantes recibirán además del Pago Individual del Grupo y cualquier Pago Individual bajo la PAGA de los Demandantes.
 - C. Hasta \$10,000.00 al Administrador por servicios en administrar el Acuerdo.
 - D. Hasta \$25,000.00 por Penalidades bajo la PAGA, distribuyendo el 75% al Pago bajo la PAGA de la LWDA y el 25% en los Pagos Individuales bajo la PAGA a los Empleados Agraviados basados en sus Periodos de Pago durante el Periodo bajo la PAGA.

Los Miembros Participantes del Grupo tienen el derecho de objetar a cualquiera de estas deducciones. La Corte considerará todas las objeciones.

3. El Acuerdo Neto Distribuido a los Miembros del Grupo. Después de hacer las deducciones anteriores por los montos aprobados por la Corte, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el “Acuerdo Neto”) al hacer los Pagos Individuales del Grupo a los Miembros Participantes del Grupo basándose en sus Semanas de Trabajo del Periodo del Grupo.
4. Los Impuestos Adeudados en los Pagos a los Miembros del Grupo. Los Demandantes y el Demandado le están pidiendo a la Corte a aprobar una distribución del 15% de cada Pago Individual del Grupo como salarios gravables (la “Porción Salarial”) y 85% a penalidades e intereses (la “Porción No Salarial”). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y serán reportados en los Formularios W-2 del IRS (del inglés “Internal Revenue Service”). El Demandado pagará por separado los impuestos de nómina de pago por el lado del empleador sobre la Porción Salarial. Los Pagos Individuales bajo la PAGA se cuentan como penalidades en lugar de salarios para propósitos fiscales. El Administrador reportará los Pagos Individuales bajo la PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales del Grupo en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque los Demandantes y el Demandado han acordado a estas distribuciones, ninguna de las partes le está dando a usted ningún consejo en cuanto a si sus Pagos son gravables o cuánto pueda adeudar usted en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluyendo penalidades e intereses en impuestos retrasados) en cualquier Pago recibido del Acuerdo propuesto. Usted debe consultar con un asesor fiscal si usted tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesidad de Cobrar Prontamente los Cheques de Pago. La cara de cada cheque emitido para los Pagos Individuales del Grupo y los Pagos Individuales bajo la PAGA mostrarán la fecha en la cual vence el cheque (la fecha de anulación). Si usted no lo cobra para la fecha de anulación, su cheque será cancelado automáticamente, y el dinero se perderá de forma irrevocable para usted porque será pagado a la organización sin fines de lucro, Legal Aid at Work, ubicada en 180 Montgomery Street, #600, San Francisco, California 94104 (El “Beneficiario Cy Pres”).
6. Solicitudes para Exclusión del Acuerdo Colectivo (Optar por Retirarse). Usted será tratado como un Miembro Participante del Grupo, participando completamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que usted notifique al Administrador por escrito, a no más tardar el 4 de diciembre del 2025 que usted desea optar por retirarse. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviando una Solicitud para Exclusión escrita y firmada para la Fecha Límite de Respuesta del 4 de diciembre del 2025. La Solicitud para Exclusión debe ser una carta del Miembro del Grupo o su representante que establecen el nombre del Miembro del Grupo, su dirección actual, número de teléfono y una declaración sencilla en la que elige ser excluido del Acuerdo. Los Miembros Excluidos del Grupo (es decir, los Miembros No Participantes del Grupo) recibirán los Pagos Individuales del Grupo, pero preservarán su derecho de perseguir personalmente los reclamos por salarios y pagos por hora en contra del Demandado.

Usted no puede optar por retirarse de la porción bajo la PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Grupo quienes se excluyen a ellos mismos del Acuerdo Colectivo (los Miembros No Participantes del Grupo) permanecen elegibles por los Pagos Individuales bajo la PAGA y se requiere que ellos renuncien a sus derechos de asegurar reclamos bajo la PAGA en contra del Demandado basándose en los hechos durante el Periodo bajo la PAGA alegados en la Acción.

7. El Acuerdo Propuesto Será Anulado si la Corte Rechaza la Aprobación Final. Es posible que la Corte rechace en otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o rechace a ingresar una Sentencia. También es posible que la Corte ingrese una Sentencia que sea revertida mediante una apelación. Los Demandantes y el Demandado han acordado que, en cualquiera de los casos, si el Acuerdo llegase a ser anulado: El Demandado no pagará ningún dinero y los Miembros del Grupo no exonerarán los reclamos en contra del Demandado.
8. El Administrador. La Corte ha designado una compañía neutral, ILYM Group, Inc. (el “Administrador”) a que envíe este Aviso, calcule y haga los pagos y procese las Solicitudes para Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador decidirá también las Impugnaciones de los Miembros del Grupo sobre Semanas de Trabajo, enviará y reenviará por correo los cheques del acuerdo y los formularios de impuestos y realizará otras tareas necesarias

para poder administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se contiene en la Sección 9 de este Aviso.

9. La Exoneración de los Miembros Participantes del Grupo. Después de que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado completamente el Acuerdo Bruto y haya pagado por separado los impuestos de nómina de pago por el lado del empleador, los Miembros Participantes del Grupo estarán legalmente restringidos de asegurar cualquier reclamo bajo el Acuerdo de Arreglo. Esto significa que a menos que usted haya optado por retirarse al válidamente excluirse a usted mismo del Acuerdo Colectivo, usted no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de cualquier otra demanda en contra del Demandado o sus entidades relacionadas al pago de salarios basándose en los hechos del Periodo del Grupo y las penalidades bajo la PAGA basándose en los hechos del Periodo bajo la PAGA, según se alegó en la Acción y se ha resuelto por medio del Acuerdo de Arreglo.

Los Miembros Participantes del Grupo estarán sujetos por la siguiente exoneración:

Todos los Miembros Participantes del Grupo, en nombre de ellos mismos y sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios pasados y presentes, exoneran a las Partes Exoneradas de (i) todos los reclamos que fueron alegados o que pudieron haber sido alegados basándose en los hechos del Periodo del Grupo establecidos en el Reclamo Operativo y asegurados en el transcurso de la Acción, incluyendo cualquier y todo reclamo por: (1) fallar en pagar salarios mínimos y por tiempo directo; (2) fallar en pagar salarios por horas extra; (3) fallar en brindar periodos de comida; (4) fallar en autorizar y permitir periodos de descanso; (5) fallar en pagar oportunamente los salarios finales al momento de terminación de empleo; (6) fallar en brindar estados de cuentas de salarios precisos y detallados; (7) fallar en indemnizar a los empleados por gastos; y (8) violación de la Ley de Competencia Desleal de California, Código de Negocios y Profesiones de California §§ y siguientes. Excepto según se establece en la Sección 6.3 del Acuerdo de Arreglo, los Miembros Participantes del Grupo no exoneran cualquier otro reclamo, incluyendo reclamos por beneficios otorgados, terminación injustificada, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro de desempleo, discapacidad, seguro social, compensación de los trabajadores, o reclamos basándose en los hechos que ocurrieron fuera del Periodo del Grupo.

10. La Exoneración bajo la PAGA de los Empleados Agraviados. Después de que la sentencia de la Corte sea definitiva, y el Demandado haya pagado el Acuerdo Bruto (y haya pagado por separado los impuestos de nómina de pago por el lado del empleador), todos los Empleados Agraviados estarán restringidos de presentar reclamos bajo la PAGA en contra del Demandado, ya sea se hayan excluido o no a ellos mismos del Acuerdo. Esto significa que los Empleados Agraviados, incluyendo quienes son Miembros Participantes del Grupo y aquellos quienes que optaron por retirarse del Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar una demanda ni participar en cualquier otro reclamo bajo la PAGA en contra del Demandado o sus entidades relacionadas basándose en los hechos del Periodo bajo la PAGA alegados en la Acción y resueltos mediante este Acuerdo.

La Exoneración de los Empleados Agraviados para los Miembros Participantes y No Participantes del Grupo es la siguiente:

Todos los Miembros No Participantes del Grupo quienes son Empleados Agraviados son considerados que exoneran, en nombre de ellos mismos y sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios pasados y presentes, a las Partes Exonerados de todos los reclamos por penalidades bajo la PAGA que fueron alegados, o que razonablemente pudieron haber sido alegados, basándose en los hechos del Periodo bajo la PAGA establecidos en el Reclamo Operativo y en el Aviso bajo la PAGA, incluyendo cualquier y todo reclamo por: (1) fallar en pagar salarios mínimos y por tiempo directo; (2) fallar en pagar salarios por horas extra; (3) fallar en brindar periodos de comida; (4) fallar en autorizar y permitir periodos de descanso; (5) fallar en pagar oportunamente los salarios finales al momento de terminación de empleo; y (6) fallar en brindar estados de cuentas de salarios precisos y detallados.

4. **¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?**

1. Los Pagos Individuales del Grupo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Grupo al (a) dividir el Monto Neto del Acuerdo por el número total de Semanas de Trabajo trabajadas por todos los Miembros

Participantes del Grupo y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas de Trabajo trabajadas por cada Miembro Participante del Grupo.

2. Los Pagos Individuales bajo la PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales bajo la PAGA al (a) dividir \$6,250 por el número total de Periodos de Pago bajo la PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Periodos de Pago bajo la PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado.
3. Impugnaciones de las Semanas de Trabajo/Periodos de Pago. El número de Semanas de Trabajo del Grupo que usted trabajó durante el Periodo del Grupo y el número de Periodos de Pago bajo la PAGA que usted trabajó durante el Periodo bajo la PAGA, tal como se registra en los registros del Demandado, se establecen en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el 4 de diciembre del 2025 para poder impugnar el número de Semanas de Trabajo y/o Periodos de Pago acreditados a usted. Usted puede presentar su impugnación al firmar y enviar una carta al Administrador a través de correo, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Usted necesita respaldar su impugnación enviando copias de los talonarios de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo del Demandado de las Semanas de Trabajo y/o Periodos de Pago basándose en los registros del Demandado como exacto a menos que usted envíe copias de los registros que contienen información contraria. Usted debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no serán devueltos a usted. El Administrador resolverá las impugnaciones Semanas de Trabajo y/o Periodos de Pago basándose en su presentación y en la retroalimentación de los Abogados del Grupo (quienes abogarán en nombre de los Miembros Participantes del Grupo) y los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar o de forma similar impugnar su decisión final.

5. ¿CÓMO SE ME PAGARÁ?

1. Miembros Participantes del Grupo. El Administrador enviará mediante correo de los Estados Unidos, un solo cheque a cada Miembro Participante del Grupo (es decir, a cada Miembro del Grupo quien no opte por retirarse) incluyendo aquellos quienes califiquen como Empleados Agraviados. El único cheque combinará el Pago Individual del Grupo y el Pago Individual bajo la PAGA.
2. Miembros No Participantes del Grupo. El Administrador enviará mediante correo de los Estados Unidos, un solo cheque de Pago Individual bajo la PAGA a cada Empleado Agraviado quien no optar por retirarse del Acuerdo Colectivo (es decir, cada Miembro No Participante del Grupo).

Su cheque se enviará a la misma dirección que este Aviso. Si usted cambia su dirección, asegúrese de notificar al Administrador tan pronto como sea posible. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO OPTAR POR RETIRARME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple que establece que no quiere participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá a usted basándose en cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como *Michael Thomas Mendoza, y otros v. OSI Industries, LLC*, e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo, y número de seguro social para propósitos de verificación). Usted debe hacer la solicitud usted mismo. La misma no será válida si alguien más no hace la solicitud por usted. **Envíe su solicitud para ser excluido al Administrador para el 4 de diciembre del 2025 o la misma será inválida.** La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR AL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Grupo tienen el derecho a objetar al Acuerdo. Antes de decidir si objetar o no, usted puede desear ver lo que los Demandantes y el Demandado le están pidiendo a la Corte en aprobar. Al menos 16 días hábiles de la corte antes de la Audiencia de Aprobación Final del 26 de enero del 2025, los Abogados del Grupo

y/o los Demandantes le presentarán a la Corte, (1) una Moción para Aprobación Final que incluye, entre otras cosas, las razones por que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción por Honorarios, Gastos de Litigación y Compensación por Servicio que establece (i) el monto que los Abogados del Grupo están solicitando por honorarios legales y gastos de litigación; y (ii) el monto que los Demandantes le está solicitando como una Compensación por Servicio a los Representantes del Grupo. Tras una solicitud razonable, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán a usted copias de estos documentos sin ningún costo a usted. Usted también puede verlos en el Sitio Web del Administrador en la dirección www.ilymgroup.com/osi o el sitio web de la Corte en la dirección [<https://www.riverside.courts.ca.gov/>].

Un Miembro Participante del Grupo quien está en desacuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción para Aprobación Final y/o Moción por Honorarios, Gastos de Litigación y Compensación por Servicio puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que los montos solicitados por los Abogados del Grupo o los Demandantes son muy altos o muy bajos. **La fecha límite para poder enviar las objeciones escritas al Administrador es el 4 de diciembre del 2025.** Asegúrese de decirle al Administrador a lo que usted está objetando, por qué está objetando y cualquier hecho que apoye su objeción. Asegúrese de identificar la Acción como *Michael Thomas Mendoza, y otros. v. OSI Industries, LLC*, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo con el Demandado y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante del Grupo puede objetar (o puede retener personalmente a un abogado para que objete bajo su propio costo) al asistir a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar listo para poder decirle a la Corte el qué está objetando, por qué está objetando y cualquier hecho que respalde su objeción. Vea la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para detalles específicos en relación a la Audiencia de Aprobación Final.

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

Usted puede, pero no tiene que, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 26 de enero del 2025 a las 8:30 a.m. en el Departamento 1 de la Corte Superior de Riverside, ubicada en 4050 Main Street, Riverside, California 92501. En la Audiencia, el juez decidirá si debe otorgar o no Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto será pagado a los Abogados del Grupo, a los Demandantes y al Administrador. La Corte invitará los comentarios de los objetores, de los Abogados del Grupo y de los Abogados de la Defensa antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personalmente. Revise el sitio web de la Corte para ver la información más actualizada (<https://www.riverside.courts.ca.gov/>).

Es posible que la Corte re programe la Audiencia de Aprobación Final. Usted debe consultar el sitio web del Administrador en la dirección [www.ilymgroup.com/osi] de antemano o contactar a los Abogados del Grupo para verificar la fecha y la hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y los Demandantes han prometido hacer bajo el Acuerdo propuesto. La forma más fácil para leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es yendo al Sitio Web de ILYM Group en la dirección www.ilymgroup.com/osi. Usted también puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Grupo o al Administrador usando la información de contacto que se anota a continuación o consultar el sitio web de la Corte Superior al ir a la dirección (<https://epublic-access.riverside.courts.ca.gov/public-portal/?q=user/login&destination=node/379>) e ingresando el Número de Caso para la Acción, Caso No. CVRI2203101. Usted también puede obtener los documentos relacionados directamente con el caso del Palacio de la Corte Histórica de Riverside ubicada en 4050 Main Street, Riverside, California 92501.

NO LLAME POR TELÉFONO A LA CORTE SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO

Los Abogados del Grupo:
Benjamin H. Haber
benjamin@wilshirelawfirm.com
Daniel J. Kramer
dkramer@wilshirelawfirm.com
WILSHIRE LAW FIRM
3055 Wilshire Blvd., 12th Floor
Los Angeles, CA 90010
Teléfono: (213) 784-3830
Fax: (213) 381-9989

El Administrador del Acuerdo:
ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031, Tustin CA 92781
claims@ilymgroup.com
Teléfono: (888) 250-6810
Fax: (888) 845-6185

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

Si usted pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre y cuando usted solicite el reemplazo antes de la fecha de anulación en la cara del cheque original. Si su cheque ya ha sido anulado, no tendrás forma de recuperar el dinero.

11. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, usted debe notificar inmediatamente el Administrador si usted se muda o de forma similar usted cambia su dirección de correo.

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

Michael Thomas Mendoza, et al. v. OSI Industries, LLC
Case number CVRI2203101

***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 OSI Industries, LLC (“OSI” or “Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by Michael Thomas Mendoza and Rosa Valadez Garcia (collectively, “Plaintiffs”), former OSI employees and seeks payment of (back wages and other relief for a class of non-exempt employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period (November 2, 2017 to September 26, 2023); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all non-exempt employees who worked for Defendant during the PAGA Period (May 10, 2021 to November 21, 2023) (“Aggrieved Employees”).

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

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

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

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

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

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

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is December 4, 2025	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by December 4, 2025	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiffs who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiffs, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiffs reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the January 26, 2026 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on [date]. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by December 4, 2026	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by December 4, 2025. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former OSI employees. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay minimum and overtime wages, failing to provide meal periods and rest breaks, failing to pay wages due upon termination, failing to provide accurate itemized wage statements, and failing to indemnify employees for expenditures. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiffs are represented by attorneys in the Action: Benjamin H. Haber, and Daniel J. Kramer of Wilshire Law Firm, PLC ("Class Counsel.")

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

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiffs are correct on the merits. In the meantime, Plaintiffs and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating 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, Plaintiffs and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

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

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

1. Defendant Will Pay \$575,000 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representatives Service Payments, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement not more than 14 days after the Judgment entered by the Court become final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiffs and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$ 191,666,67 (33 1/3% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$25,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$20,000 total as Class Representative Awards to each Plaintiff (\$10,000.00 each) for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. Class Representative Awards will be the only monies Plaintiffs will receive other than Plaintiffs' Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$10,000 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$25,000 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 15% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 85% to penalties and interest ("Non-Wage Portion."). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiffs and Defendant have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

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 (the void date). If you don't cash it by the

void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be irrevocably lost to you because they will be paid to a non-profit organization, Legal Aid At Work, located at 180 Montgomery Street, #600, San Francisco, California 94104 (“Cy Pres Beneficiary”).

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 December 4, 2025, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the December 4, 2025, Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member’s name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendant based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

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

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

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from (i) all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint and ascertained in the course of the Action including any and all claims for: (1) failure to pay minimum and straight time wages; (2) failure to pay overtime wages; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to authorize and permit rest periods; (5) failure to timely pay final wages at termination; (6) failure to provide accurate itemized wage statements; (7) failure to indemnify employees for expenditures; and (8) violation of California’s Unfair Competition Law, California Business and Professions Code §§ 17200, *et seq.* Except as set forth in Section 6.3 of the Settlement Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

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

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

All Participating and Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties, from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint, and the PAGA Notice and ascertained in the course of the Action, including any and all claims for: (1) failure to pay minimum and straight time wages; (2) failure to pay overtime wages; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to authorize and permit rest periods; (5) failure to timely pay final wages at termination; and (6) failure to provide accurate itemized wage statements .

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$6,250 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until December 4, 2025, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

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

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Michael Thomas Mendoza, et al. v. OSI Industries, LLC*, 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 December 4, 2025, or it will be invalid. Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 days before the January 26, 2026, Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiffs will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiffs are requesting as a Class Representatives Service Awards. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website www.ilymgroup.com/osi or the Court's website [<https://www.riverside.courts.ca.gov/>].

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is December 4, 2025.** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action *Michael Thomas Mendoza, et al. v. OSI Industries, LLC* and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on January 26, 2026, at 8:30 a.m. in Department 1 of the Riverside Superior Court, located at 4050 Main Street, Riverside, California 92501. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiffs, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) personally. Check the Court's website for the most current information (<https://www.riverside.courts.ca.gov/>).

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

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiffs have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to ILYM Group's website at www.ilymgroup.com/osi. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<https://epublic-access.riverside.courts.ca.gov/public-portal/?q=user/login&destination=node/379>) and entering the Case Number for the Action, Case No. CVRI2203101. You can also obtain documents relating to the case directly from the Riverside Historic Courthouse located at 4050 Main Street, Riverside, California 92501.

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

Class Counsel:
Benjamin H. Haber
benjamin@wilshirelawfirm.com
Daniel J. Kramer
dkramer@wilshirelawfirm.com
WILSHIRE LAW FIRM
660 S. Figueroa Street, Sky Lobby
Los Angeles, CA 90017
Telephone: (213) 381-9988
Facsimile: (213) 381-9989

Settlement Administrator:
ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031, Tustin CA 92781
claims@ilymgroup.com
Telephone: (888) 250-6810
Facsimile: (888) 845-6185

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 will have no way to recover the money.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

EXHIBIT “B”

December 4, 2025

VIA ELECTRONIC MAIL

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
claims@ilymgroup.com

Re: Michael Thomas Mendoza, et al., v. OSI Industries, LLC
Opt-Out Notice

To whom it may concern:

Please consider this letter as my formal request to be excluded from the class settlement in the matter above. I was employed by Defendant OSI Industries, LLC, and I wish to preserve all rights to personally pursue my individual wage and hour claims.

Full Name: Elizabeth Nunez

Address: [REDACTED]

Telephone [REDACTED]

Approximate Dates of Employment: June 2019 – present.

Employee ID Number: [REDACTED]

Signed:

