

1 Brian J. Mankin, Esq. [CSB No. 216228]
brian@lmlfirm.com
2 Peter J. Carlson, Esq. [CSB No. 295611]
peter@lmlfirm.com
3 LAUBY, MANKIN & LAUBY LLP
5198 Arlington Avenue, PMB 513
4 Riverside, CA 92504
Tel: (951) 320-1444 | Fax: (951) 320-1445

5 Attorneys for Plaintiff, on a representative basis and on behalf of all others similarly situated
6
7

8 SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
9 FOR THE COUNTY OF SAN BERNARDINO
10

11 MARK SUAREZ, individually, on a
12 representative basis, and on behalf of all
13 others similarly situated;

14 Plaintiff,

15 vs.

16 MONZON & SON ENTERPRISES, INC.,
a California Corporation; MONZON &
17 SON EQUIPMENT TRANSPORT INC., a
California Corporation; and DOES 1
18 through 20, inclusive;

19 Defendants.
20
21
22
23
24
25
26
27
28

Case No.: CIVSB2225078

*[Assigned to Hon. Kevin Lee, Dept S26, for all
purposes]*

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

Date: June 5, 2026

Time: 8:30 a.m.

1 I, Nathalie Hernandez, 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 *Suarez v.*
6 *Monzon & Son Enterprises, Inc.*, matter. I am authorized to make this declaration on behalf of
7 ILYM Group and myself. I have personal knowledge of the facts herein, and, if called upon to
8 testify, I 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*, in both English and Spanish (referred to as
18 “Notice Packet”); (b) receiving and processing requests for exclusion; (c) resolving Settlement
19 Class Members’ disputes over the number of workweeks Defendant has record of them working
20 during the Class Period, which was pre-printed on their individualized Notice Packet; (d)
21 calculating individual settlement award amounts; (e) processing and mailing settlement award
22 checks; (f) handling tax withholdings as required by the Settlement and the law; (g) preparing,
23 issuing and filing tax returns and other applicable tax forms; (h) handling the distribution of any
24 unclaimed funds pursuant to the terms of the Settlement; and (i) performing other tasks as the
25 Parties mutually agree to and/or the Court orders ILYM Group to perform.

26 4. On November 5, 2025, ILYM Group received the Court approved text for the
27 Notice Packet from Counsel for Plaintiff. ILYM Group prepared a draft of the formatted Notice
28 Packet, which was approved by the Parties’ Counsel and translated into Spanish prior to mailing.

1 5. On December 5, 2025, ILYM Group received the class data file from Counsel for
2 Defendant, which contained the name, social security number, last known mailing address, class
3 workweek counts and PAGA pay period counts for each Settlement Class Member. The data file
4 was uploaded to our database and checked for duplicates and other possible discrepancies.

5 6. On February 19, 2026, ILYM Group received revised class data file from Counsel
6 for Defendant, which contained the name, social security number, last known mailing address,
7 class workweek counts and PAGA pay period counts for each Settlement Class Member. The data
8 file was uploaded to our database and checked for duplicates and other possible discrepancies.
9 Following the transmission of the class data file, ILYM Group informed the Parties that the
10 Escalator Clause of the Settlement Agreement had been triggered. Specifically, the Escalator
11 Clause provides that if the number of workweeks is more than 16,500, then the Gross Settlement
12 Amount shall increase with the size of the workweeks. Due to the Escalator Clause being triggered,
13 ILYM Group calculated the additional amount owed to be \$27,945.45, increasing the Gross
14 Settlement amount to \$327,945.45. The Class Data contained 345 individuals with 18,037 Work
15 Weeks during the Class Period and 293 Aggrieved Employees with 4,850 Pay Periods during the
16 PAGA period.

17 6. As part of the preparation for mailing, all 345 names and addresses contained in the
18 Class List were then processed against the National Change of Address (“NCOA”) database,
19 maintained by the United States Postal Service (“USPS”), for purposes of updating and confirming
20 the mailing addresses of the Settlement Class Members before mailing of the Notice Packet. The
21 NCOA contains requested change of addresses filed with the USPS. To the extent that an updated
22 address was found in the NCOA database, the updated address was used for the mailing of the
23 Notice Packet. To the extent that no updated address was found in the NCOA database, the original
24 address provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice Packet.

25 7. On March 4, 2026, the Notice Packet was mailed, via U.S First Class Mail, to all
26 345 individuals contained in the Class List. Attached hereto, as **Exhibit A**, is a true and correct
27 copy of the mailed Notice Packet.

28 ///

1 8. As of the date of this declaration, 33 Notice Packets have been returned to our office
2 as undeliverable. ILYM Group performed a computerized skip trace on the 33 returned Notice
3 Packets that did not have a forwarding address, in an effort to obtain an updated address for
4 purpose of re-mailing the Notice Packet. As a result of this skip trace, 26 updated addresses were
5 obtained and the Notice Packets were promptly re-mailed to those Settlement Class Members, via
6 U.S First Class Mail.

7 9. As of the date of this declaration, a total of 26 Notice Packets have been re-mailed
8 as a result of ILYM Group's skip tracing efforts.

9 10. As of the date of this declaration, a total of 7 Notice Packets were deemed
10 undeliverable as no updated address was found, notwithstanding the skip tracing.

11 11. As of the date of this declaration, ILYM Group has received 1 request for exclusion.
12 The deadline to request exclusion from the Settlement was April 3, 2026.

13 12. As of the date of this declaration, ILYM Group has not received any objections to
14 the Settlement. The deadline to file an objection to the Settlement was April 3, 2026.

15 13. As of the date of this declaration, ILYM Group will report a total of 344
16 Participating Class Members, representing 99.71% of the 345 Settlement Class Members.

17 14. Participating Class Members will receive a proportional share of the Net Settlement
18 Fund through individual settlement payments, based on the number of workweeks worked by Class
19 Members during the Class Period. The Net Settlement Fund is the amount remaining after
20 deduction of the Court-approved payments from the Gross Settlement Fund for Attorney Fees and
21 Attorney Costs, the Class Representative Enhancement Award, Settlement Administration Fees to
22 ILYM Group, LWDA, and the Aggrieved Employees allocation, e.g.,

23 Gross Settlement Fund	\$ 300,000.00
24 Pro-Rata Increase in Settlement Fund	\$ 27,945.45
25 New Gross Settlement Fund	\$ 327,945.45
26 Attorney Fees	\$ 109,315.15
27 Attorney Costs	\$ 10,391.69
28 Enhancement Award – Mark Suarez	\$ 10,000.00

1	ILYM Group Fees	\$ 6,950.00
2	LWDA	\$ 7,500.00
3	Aggrieved Employees	\$ 2,500.00
4	Net Settlement Fund (estimated)	\$ 181,288.61

5 To determine a Participating Class Member's individual settlement award payment, the Net
6 Settlement Fund will be divided by the total number of workweeks worked by all Settlement Class
7 Members during the Class Period, multiplied by the number of workweeks worked by that
8 Participating Class Member. Based on these calculations, the Participating Class Members will
9 receive an estimated average gross payment of \$527.00, with the estimated highest gross payment
10 being \$2,830.59, and the estimated lowest gross payment being \$10.07.

11 15. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Allocated to Aggrieved Employees
12 (\$2,500.00) will be allocated regardless of whether he or she opts outs of the Class Settlement. To
13 determine an Aggrieved Employees' individual PAGA settlement award payment, the PAGA
14 Allocated to Aggrieved Employees will be divided by the total number of pay periods worked by
15 all Aggrieved Employees during the PAGA Period, multiplied by the number of pay periods
16 worked by that Aggrieved Employee. Based on these calculations, the Aggrieved Employees will
17 receive an estimated average gross payment of \$8.53, with the estimated highest gross payment
18 being \$31.96.

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

26 ///

27 ///

28 ///

1 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United
2 States that the foregoing is true and correct to the best of my knowledge and that this Declaration
3 was executed this 14th day of April 2026, at Tustin, California.

4
5
6 *Nathalie Hernandez*
NATHALIE HERNANDEZ
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

EXHIBIT “A”

AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA APROBADO POR EL TRIBUNAL

Suarez v. Monzon & Son Enterprises, Inc., et al.

(Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, Caso No. CIVSB2225078)

***El Tribunal Superior del Condado de San Bernardino autorizó este Aviso. Lea atentamente.
No es correo basura, spam, un anuncio o una solicitud de un abogado. No se le está demandando.***

Puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") contra los Demandados Monzon & Son Enterprises, Inc., Monzon & Son Equipment Transport Inc., y Kelvin J. Monzon (colectivamente "Demandados") por presuntas violaciones del Código Laboral de California.

La Demanda fue presentada por Mark Suarez ("Demandante" o "Representante del Colectivo") y alega (1) que los Demandados no pagaron los salarios, reembolsaron los gastos y buscan compensaciones y sanciones legales, intereses y honorarios de abogados en nombre de un colectivo de conductores de camiones residentes en California no exentos empleados por los Demandados en California ("Miembros del Colectivo") durante el Período del Colectivo (del 4 de noviembre de 2018 al 18 de marzo de 2024); y (2) que los Demandados son responsables de las sanciones en virtud de la Ley General de Fiscales Privados de California ("PAGA") por presuntas violaciones del Código Laboral que afectan a todos los conductores de camiones residentes en California no exentos empleados por los Demandados en California durante el Período PAGA (del 4 de noviembre de 2021 al 18 de marzo de 2024) ("Empleados Agravados"). El Demandante y los Demandados son conjuntamente referidos como las "Partes".

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo de Demanda Colectiva que requiere que los Demandados financien Pagos Individuales del Colectivo, y (2) un Acuerdo PAGA que requiere que los Demandados financien Pagos Individuales PAGA y paguen sanciones a la Agencia de Desarrollo y Fuerza Laboral de California ("LWDA"). Con base en los registros de los Demandados y las suposiciones actuales de las Partes, sus Pagos Individuales del Colectivo y PAGA se muestran en los cuadros a continuación, junto con los puntos de datos aplicables a partir de los cuales se derivan estas estimaciones.

«Contact»

«ILYMID»

<i>Cálculos y Puntos de Datos para el Pago Individual Estimado del Colectivo</i>	
Total de Semanas Laborales durante el Período del Colectivo	Pago Individual Estimado del Colectivo
«Class_Work_Weeks»	\$«Class_Estimated_Settlement_Amount»
<i>Cálculos y Puntos de Datos para el Pago Individual PAGA Estimado del Colectivo</i>	
Total de Períodos de Pago durante el Período PAGA	Pago Individual Estimado PAGA
«PAGA_Pay_Periods»	\$«PAGA_Estimated_Settlement_Amount»

Tenga en cuenta que la cantidad real que reciba puede ser diferente de la anterior y dependerá de varios factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual PAGA; entonces, de acuerdo con los registros de los Demandados, usted no es elegible para un Pago Individual PAGA en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA). Si cree que trabajó más semanas durante los períodos mencionados anteriormente, puede presentar una disputa por escrito antes del **3 de abril de 2026** ("**Fecha Límite de Respuesta**"). Consulte la **Sección 4** de este Aviso para obtener instrucciones para disputar sus semanas estimadas trabajadas.

El Tribunal ya aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación final. **Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no. Lea cuidadosamente este Aviso.** Se considerará que lo ha leído cuidadosamente y lo ha entendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante

¿Preguntas? / Questions?

Llame al Administrador del Acuerdo al número gratuito/Please call the Settlement Administrator Toll Free: 888-250-6810

("Abogados del Colectivo"). El Tribunal también decidirá si dictar una sentencia que requiera que los Demandados realicen pagos en virtud del Acuerdo y que exija a los Miembros del Colectivo que renuncien a sus derechos para hacer valer ciertas reclamaciones contra los Demandados.

Si trabajó para los Demandados durante el Período del Colectivo y/o el Período PAGA, tiene algunas opciones como se muestra en la tabla a continuación:

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO:	
NO HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO DEL ACUERDO	Si desea recibir su pago del acuerdo, entonces no se requiere ninguna acción adicional de su parte. Recibirá automáticamente un pago del Acuerdo si el Acuerdo recibe la aprobación final del Tribunal. Usted estará obligado por los términos del Acuerdo de Conciliación y renunciará a su derecho a demandar sobre las Reclamaciones Liberadas del Colectivo descritas en la Sección 3 a continuación.
EXCLUIRSE	Si no desea participar en el acuerdo sobre las Reclamaciones del Colectivo puede "excluirse" del acuerdo de las Reclamaciones del Colectivo. Si decide optar por excluirse, debe enviar una Solicitud de Exclusión antes del 3 de abril de 2026 (consulte la Sección 6 para obtener más detalles sobre cómo optar por excluirse). Si opta por excluirse, ya no será Miembro del Colectivo y (1) <u>no</u> recibirá un Pago Individual del Colectivo, (2) conservará su derecho a presentar las Reclamaciones Liberadas del Colectivo que se describen a continuación, sujeto a los estatutos de limitaciones aplicables, y (3) se le prohibirá presentar una objeción al Acuerdo. <u>No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.</u> Los Demandados deben hacer Pagos Individuales PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos para presentar Reclamaciones Liberadas PAGA. Consulte la sección 6 de este Aviso.
OBJETAR	Si decide objetar el Acuerdo con respecto a las Reclamaciones del Colectivo porque lo considera injusto o irrazonable, debe presentar una objeción indicando por qué se opone al Acuerdo antes del 3 de abril de 2026 (consulte la Sección 7 para obtener más detalles sobre cómo objetar).
DISPUTAR EL NÚMERO DE SEMANAS TRABAJADAS	Si cree que el número de semanas laborales o períodos de pago que se le acreditó en el cuadro anterior es incorrecto, puede presentar una disputa por escrito al Administrador (consulte la Sección 4 para obtener más detalles sobre cómo presentar una disputa). Se presumirá que los registros de los Demandados son correctos, pero usted puede proporcionar evidencia al Administrador que muestre cuántas semanas laborales y/o períodos de pago cree que se le deben acreditar.

PUEDE ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL, PERO NO ES OBLIGATORIO	
FECHA: 5 DE JUNIO DE 2026 HORA: 8:30 AM	En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba finalmente el Acuerdo. No tiene que asistir pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre y a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Consulte la Sección 8 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

El Demandante es un ex empleado de los Demandados. La Demanda alega que los Demandados no pagaron todos los salarios requeridos, no reembolsaron los gastos comerciales, no pagaron las vacaciones adquiridas, no pagaron oportunamente los salarios finales y no proporcionaron declaraciones de salarios detalladas y precisas. Sobre la base de las mismas reclamaciones, el Demandante también ha presentado reclamaciones por sanciones civiles en virtud de PAGA.

Los Demandados niegan rotundamente haber violado cualquier ley o no haber pagado ningún salario y sostienen que ellos cumplieron con todas las leyes aplicables. El Tribunal no ha determinado que los Demandados hayan violado ninguna ley.

¿Preguntas? / Questions?

Llame al Administrador del Acuerdo al número gratuito/Please call the Settlement Administrator Toll Free: 888-250-6810

Los Demandados niegan expresamente cualquier responsabilidad o irregularidad de cualquier tipo asociada con las reclamaciones alegadas en la Demanda, disputan los salarios, daños y sanciones reclamados por el Demandante, y sostienen además que, para cualquier propósito que no sea el acuerdo, la Demanda no es apropiada para el tratamiento de demanda colectiva o representativa.

Ambas Partes están representadas por abogados en la Demanda. Consulte la **Sección 9** a continuación para obtener su información de contacto.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA HA LLEGADO A UN ACUERDO?

El Tribunal no ha determinado si los Demandados o el Demandante están en lo correcto en cuanto a los méritos de las reclamaciones afirmadas en la Demanda. Mientras tanto, el Demandante y los Demandados contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda negociando y terminando el caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un largo acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo"), el Demandante y los Demandados han negociado un Acuerdo propuesto que está sujeto a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso sobre las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, los Demandados no admiten ninguna de las violaciones ni reconocen el mérito de cualquier reclamación formulada en la Demanda.

El Demandante y los Abogados del Colectivo creen firmemente que el Acuerdo es un buen negocio para usted porque creen que (1) los Demandados acordaron pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de la continuación del litigio; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros del Colectivo y de los Empleados Agravados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. Los Demandados Pagarán \$327,945.45 como "Monto Bruto del Acuerdo". Los Demandados han acordado pagar un Monto Bruto del Acuerdo de \$327,945.45 y depositarán el Monto Bruto del Acuerdo en una cuenta controlada por el Administrador. El Administrador utilizará el Monto Bruto del Acuerdo para pagar los Pagos Individuales del Colectivo, los Pagos Individuales PAGA, el Pago del Servicio del Representante del Colectivo, los honorarios y gastos de los Abogados del Colectivo, los Costos del Administrador y el Pago PAGA de la LWDA. Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, los Demandados financiarán el Monto Bruto del Acuerdo en un plan de pago de dos partes, con el primer pago aproximadamente 30 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva y el segundo pago aproximadamente 180 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte la Sentencia, o en una fecha posterior si la Sentencia es apelada.

2. Deducciones aprobadas por el Tribunal sobre el Monto Bruto del Acuerdo. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados del Colectivo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Monto Bruto del Acuerdo, cuyas cantidades serán decididas por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:

A. Hasta un tercio del Monto Bruto del Acuerdo (\$109,315.15) a los Abogados del Colectivo por los honorarios de los abogados y hasta \$25,000 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Colectivo han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin pago.

B. Hasta \$10,000 al Representante del Colectivo como Pago de Servicio por litigar la Demanda, trabajar con los Abogados del Colectivo y representar al Colectivo. El Pago Incentivo al Representante del Colectivo será el único dinero que el Demandante recibirá aparte del Pago Individual del Colectivo y cualquier Pago Individual PAGA.

C. \$6,950.00 al Administrador del Acuerdo por los servicios de administrar el Acuerdo.

D. Hasta \$10,000 para sanciones PAGA, asignado el 75% al pago PAGA de la LWDA y el 25% en pagos individuales PAGA a los empleados agraviados en función de su participación en los períodos de pago trabajados durante el período PAGA.

¿Preguntas? / Questions?

Llame al Administrador del Acuerdo al número gratuito/Please call the Settlement Administrator Toll Free: 888-250-6810

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

3. Monto Neto del Acuerdo Distribuido a los Miembros del Colectivo. Después de realizar las deducciones anteriores en montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto (el "Monto Neto del Acuerdo") realizando Pagos Individuales del Colectivo de forma prorrateada a los Miembros Participantes del Colectivo en función de sus semanas trabajadas durante el Período del Colectivo.

4. Impuestos Adeudados sobre los Pagos a los Miembros del Colectivo. El Demandante y los Demandados solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 10% de cada Pago Individual del Colectivo como salarios sujetos a impuestos ("Porción Salarial") y el 90% como sanciones e intereses ("Porción No Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. Los Demandados pagarán por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeuden en la Porción Salarial. Los Pagos Individuales PAGA se cuentan como penalidades en lugar de salarios para fines fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales del Colectivo en los Formularios 1099 del IRS.

Si bien el Demandante y los Demandados acordaron estas asignaciones, ninguna de las partes le brinda ningún consejo sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es el único responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las sanciones y los intereses sobre los impuestos atrasados) sobre los Pagos recibidos del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesita cobrar con prontitud los Cheques de Pago. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales del Colectivo y Pagos Individuales PAGA mostrará la fecha de vencimiento del cheque (la fecha de caducidad). Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre. Si el dinero representado por su cheque se envía a la Propiedad No Reclamada del Controlador, debe consultar las regulaciones del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Exclusiones). Se le tratará como Miembro Participante del Colectivo, participando plenamente en el Acuerdo, a menos que opte por excluirse del Acuerdo, a más tardar en la Fecha Límite de Respuesta. Consulte la **Sección 6** de este Aviso para obtener detalles sobre cómo optar por excluirse de la parte Colectiva del Acuerdo.

7. El Acuerdo Propuesto será nulo si el Tribunal niega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a emitir una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y los Demandados han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo. Los Demandados no pagarán ningún dinero y los Miembros del Colectivo no liberarán ninguna reclamación contra los Demandados.

8. Administrador del Acuerdo. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, ILYM Group, Inc. (el "Administrador") para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Colectivo. El Administrador del Acuerdo también decidirá cualquier disputa durante las semanas trabajadas, enviará y volverá a enviar por correo los cheques del Acuerdo y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador del Acuerdo se encuentra en la **Sección 9** de este Aviso.

9. Liberación de los Miembros Participantes del Colectivo. Después de que la Sentencia sea definitiva y los Demandados hayan financiado completamente el Monto Bruto del Acuerdo y hayan pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes del Colectivo tendrán prohibido legalmente hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo de Demanda Colectiva, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios con base en los hechos del Período del Colectivo como se alega en la Demanda y se resuelve por este Acuerdo. Los Miembros Participantes del Colectivo estarán obligados por las siguientes liberaciones:

Tras la entrada de la Orden de Aprobación Final y el financiamiento de los Demandados del Monto Bruto

¿Preguntas? / Questions?

Llame al Administrador del Acuerdo al número gratuito/Please call the Settlement Administrator Toll Free: 888-250-6810

del Acuerdo y los impuestos sobre la nómina requeridos por el empleador, el Demandante y los Miembros Participantes del Colectivo, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberarán y eximirán por siempre por completo a las "Partes Liberadas" (definidas como "Demandados y sus empresas matrices, afiliadas, divisiones, subsidiarias, empresas conjuntas actuales y anteriores y todos sus directores, propietarios, accionistas, funcionarios, agentes, abogados, aseguradores, servidores, empleadores conjuntos, empleados, miembros, albaceas, administradores, socios generales, socios comanditarios, alter egos reales o supuestos, predecesores, representantes personales, sucesores, cesionarios, representantes registrados, participantes en las ganancias, ahorros, salud y otros planes de beneficios para empleados de cualquier naturaleza, y los sucesores de dichos planes y los respectivos fideicomisarios, administradores, agentes, empleados, abogados, fiduciarios y otras personas que actúen en su nombre, y cada uno de ellos, y los predecesores y sucesores, cesionarios y representantes legales de todas esas entidades e individuos") de las "Reclamaciones Liberadas del Colectivo" (definidas como "todas las reclamaciones, derechos, demandas, responsabilidades y causas de demanda que se alegaron en la Demanda, o que razonablemente podrían haberse alegado en base a los hechos establecidos en la Demanda, durante el Período de la Demanda, que incluyen, entre otros: (1) falta de pago de salarios mínimos, (2) falta de pago por tiempo improductivo según el Código Laboral § 226.2, (3) falta de reembolso de los gastos comerciales, (4) falta de pago de vacaciones adquiridas, (5) falta de pago oportuno de los salarios finales, (6) falta de presentación de declaraciones de salarios detalladas precisas, (7) competencia desleal e ilegal"). Los Miembros Participantes del Colectivo no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justa, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación para trabajadores o reclamaciones basadas en hechos que ocurren fuera del Período del Colectivo.

10. Liberación de Reclamaciones Liberadas PAGA. Después de que la Sentencia del Tribunal sea definitiva, y los Demandados hayan pagado el Monto Bruto del Acuerdo (y hayan pagado por separado los impuestos sobre la nómina del empleador), el Demandante, en su capacidad individual y en nombre del Estado de California y LWDA, y los Empleados Agraviados, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberarán y eximirán por completo a las Partes Liberadas de las "Reclamaciones Liberadas PAGA" (definidas como "todas las reclamaciones por sanciones PAGA basadas en las violaciones del Código Laboral alegado en la Demanda y la Carta de Notificación de LWDA, o que razonablemente podría haberse basado en los hechos establecidos en la Demanda y en la Carta de Notificación de LWDA, incluidas todas las reclamaciones PAGA por: (1) falta de pago de salarios mínimos, horas extras y horas dobles, (2) falta de pago por tiempo improductivo según el Código Laboral § 226.2, (3) falta de proporcionar períodos de comida, (4) falta de proporcionar períodos de descanso, (5) falta de pago de las primas de los períodos de comida y descanso a la tasa regular de pago, (6) falta de pago de licencia por enfermedad a la tasa regular de pago, (7) falta de reembolso de los gastos comerciales, (8) falta de pago de vacaciones adquiridas o tiempo libre remunerado, (9) falta de pago oportuno de los salarios en cada período, (10) falta de pago oportuno de los salarios al momento de la terminación del empleo, (11) falta al proporcionar declaraciones de salarios detalladas precisas, (12) falta de mantenimiento de registros precisos, y (13) todas las demás reclamaciones por sanciones civiles recuperables en virtud de PAGA basadas en los hechos o reclamaciones alegadas en la Carta de Notificación y Demanda de la LWDA, así como reclamaciones por honorarios y costos de abogados que surjan de las reclamaciones anteriores) durante el Período PAGA.

4. ¿CÓMO SE CALCULA MI PAGO DE LIQUIDACIÓN INDIVIDUAL?

1. Pagos Individuales del Colectivo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Colectivo (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo por el número total de semanas de trabajo para todos los Miembros del Colectivo Participantes durante el Período del Colectivo, y (b) multiplicando el resultado por el número de semanas de trabajo acreditadas a cada Miembro Participante individual durante el Período del Colectivo.

2. Pagos Individuales PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales PAGA al: (a) dividir \$2,500 por el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados durante el Período PAGA; y (b) multiplicar el resultado por el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual durante el Período PAGA.

3. Disputa de Semanas Trabajadas. El número de semanas que trabajó durante el Período del Colectivo y el Período PAGA, como se registra en los registros de los Demandados, se indica en las tablas en la página 1 de este Aviso. Tiene hasta el **3 de abril de 2026** ("Fecha Límite de Respuesta") para disputar el número de semanas laborales que se le

¿Preguntas? / Questions?

Llame al Administrador del Acuerdo al número gratuito/Please call the Settlement Administrator Toll Free: 888-250-6810

acreditan. La **Sección 9** de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador. Debe respaldar su disputa enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará que el cálculo de las semanas trabajadas por los Demandados basado en los registros de los Demandados sea preciso a menos que envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá los desafíos en función de su presentación y de los aportes de los Abogados del Colectivo y los Abogados de los Demandados. La decisión del Administrador es final. No puede apelar ni disputar su decisión final.

5. ¿CÓMO ME PAGARÁN?

1. Miembros Participantes del Colectivo y Empleados Agraviados. El Administrador enviará, por correo de los EE.UU., un cheque a cada Miembro Participante del Colectivo (que incluye a todos los Miembros del Colectivo que no optan por excluirse) y al Empleado Agraviado. El cheque único combinará el Pago Individual del Colectivo y el Pago Individual PAGA.

2. Solo para los Empleados Agraviados. Si optó por excluirse del Acuerdo del Colectivo, pero califica como Empleado Agraviado, entonces el Administrador enviará, por correo de los EE.UU., un solo cheque de Pago Individual PAGA a cada Empleado Agraviado, incluidos aquellos que opten por excluirse del Acuerdo Colectivo.

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

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Se le tratará como Miembro Participante del Colectivo, participando plenamente en el Acuerdo, a menos que opte por excluirse del Acuerdo, a más tardar en la Fecha Límite de Respuesta.

Si **no** desea participar en la liberación de las Reclamaciones del Colectivo en el Acuerdo, puede excluirse enviando al Administrador una carta/tarjeta de "Solicitud de Exclusión" con matasellos a más tardar el **3 de abril de 2026** con su nombre completo, dirección, número de teléfono, últimos cuatro dígitos de su número de seguro social o su fecha de nacimiento y firma. La Solicitud de Exclusión debe indicar:

"DESEO SER EXCLUIDO DEL COLECTIVO EN LA DEMANDA MONZON & SON.
ENTIENDO QUE SI SOLICITO SER EXCLUIDO DEL ACUERDO COLECTIVO, NO
RECIBIRÉ MI PAGO INDIVIDUAL DEL COLECTIVO DE ESTA DEMANDA".

Cualquier persona que presente una Solicitud de Exclusión oportuna de las Reclamaciones del Colectivo (1) no tendrá ningún derecho en virtud de este Acuerdo, incluido el derecho a objetar, apelar o comentar sobre el Acuerdo; (2) no tendrá derecho a recibir un Pago Individual del Colectivo; (3) preservará el derecho a presentar las Reclamaciones Liberadas del Colectivo, y (4) no estará obligado por este Acuerdo ni por la Sentencia. **Sin embargo, no puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.** Los Miembros del Colectivo que se excluyan de las Reclamaciones del Colectivo seguirán siendo elegibles para recibir un Pago Individual PAGA, y se considerará que han liberado las Reclamaciones Liberadas PAGA.

Si no desea participar en el Acuerdo Colectivo, el Administrador lo excluirá en función de la recepción oportuna de un escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identifique la Demanda como *Suarez v. Monzon & Son* e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y los últimos cuatro dígitos del número de seguro social o su fecha de nacimiento para fines de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. **Envíe su solicitud de exclusión al Administrador antes del 3 de abril de 2026 (la "Fecha Límite de Respuesta"), o no será válida.** La **Sección 9** de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO OBJETO EL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Colectivo tienen derecho a objetar el Acuerdo. Un Miembro Participante del Colectivo que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo puede desear objetar. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 3 de abril de 2026 (la "Fecha Límite de Respuesta").**

Si desea objetar el Acuerdo propuesto, usted o su propio abogado deben presentar una objeción por escrito, y la objeción debe incluir su nombre completo, dirección, número de teléfono, los últimos cuatro dígitos del número de seguro social o fecha de

¿Preguntas? / Questions?

Llame al Administrador del Acuerdo al número gratuito/Please call the Settlement Administrator Toll Free: 888-250-6810

nacimiento, firma y fechas de empleo con el Demandado, además del nombre y número del caso (*Suarez v. Monzon & Son*, Caso No. CIVSB2225078), la base de la objeción, incluyendo cualquier soporte legal y cada razón específica en apoyo de la objeción, así como cualquier documentación o evidencia en apoyo de la misma. Además, si está representado por un abogado, la objeción debe incluir el nombre y la dirección de su abogado. Esta objeción y toda la información de respaldo deben enviarse al Administrador a la dirección que figura en la **Sección 9, con matasellos del 3 de abril de 2026 o antes**.

Si no cumple con estos procedimientos y la fecha límite para las objeciones, el Tribunal puede no considerar su objeción en la Audiencia de Aprobación Final, y puede perder el derecho a disputar la aprobación del Acuerdo. Usted sigue siendo elegible para recibir un pago del acuerdo en caso de que el acuerdo se convierta en definitivo, incluso si objeta el acuerdo. La presentación de una objeción no preserva el derecho a apelar una sentencia definitiva. Más bien, el derecho a apelar se preserva al convertirse en parte registrada al intervenir o presentar una moción para anular la sentencia de manera oportuna y adecuada antes de la emisión de la sentencia.

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

8. ¿CUÁNDO ES LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL?

El **5 de junio de 2026** a las **8:30 a.m.**, el Tribunal celebrará una audiencia pública en el Departamento S26 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en 247 West 3rd Street, San Bernardino, CA 92415, con el fin de determinar si el Acuerdo propuesto es justo, adecuado y razonable y debe ser aprobado, si se aprueban las solicitudes de los Abogados del Colectivo para los honorarios y costos de los abogados, si se aprueba el pago a la LWDA y si se aprueba la solicitud del Demandante para la adjudicación por servicio. Esta audiencia puede ser continuada o reprogramada por el Tribunal. Los objetores del acuerdo propuesto recibirán un aviso en caso de que la Audiencia de Aprobación Final continúe hasta una fecha posterior. Los Miembros del Colectivo que apoyan el Acuerdo propuesto no necesitan comparecer en la audiencia y no necesitan tomar ninguna otra acción para indicar su aprobación. Los Miembros del Colectivo que se opongan al Acuerdo propuesto no están obligados a asistir a la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Si tiene preguntas sobre este Aviso, el proceso para excluirse u objetar, o el Acuerdo, o si no recibió este Aviso por correo y cree que es o puede ser miembro del Colectivo, puede comunicarse con el Administrador para obtener más información o para solicitar que se le envíe una copia de este Aviso por correo. Y también puede comunicarse con los Abogados del Colectivo. La información de contacto tanto del Administrador como del Abogado de las Partes se proporciona aquí:

Administrador del Acuerdo	Abogados delColectivo	Abogado de los Demandados
ILYM Group, Inc. P. O. Box 2031 Tustin, CA 92781 Teléfono: (888)-250-6810	Brian Mankin, Abg. <i>brian@LMLfirm.com</i> Peter Carlson, Abg. <i>peter@LMLfirm.com</i> Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444	Marie Burke Kenny <i>Marie.kenny@procopio.com</i> Procopio, Cory, Hargreaves & Savitch LLP 12544 High Bluff Drive, Suite 400 San Diego, CA 92130 Tel.: (619) 525-3876

Usted puede buscar el consejo y la dirección de su propio abogado privado, a su propio costo, si lo desea.

Este Aviso es solamente un resumen. Para obtener información más detallada, puede revisar el Acuerdo de Conciliación, que contiene los términos completos del Acuerdo propuesto, que está archivado en el Tribunal y adjunto a la Declaración de Brian J. Mankin en apoyo de la Moción de Aprobación Preliminar del Acuerdo de Demanda Colectiva presentada en la 23 de octubre de 2025 y disponible para ser inspeccionado en cualquier momento durante el horario comercial regular en la Oficina del Secretario, Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicada en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415.

¿Preguntas? / Questions?

Llame al Administrador del Acuerdo al número gratuito/Please call the Settlement Administrator Toll Free: 888-250-6810

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

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

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de vencimiento que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya es nulo, debe consultar el Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para asegurarse de recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador si se muda o cambia su dirección postal.

COURT APPROVED NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT

Suarez v. Monzon & Son Enterprises, Inc., et al.

(San Bernardino County Superior Court, Case No. CIVSB2225078)

***The San Bernardino County Superior Court authorized this Notice. Read it carefully!
It's not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.***

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against Defendants Monzon & Son Enterprises, Inc., Monzon & Son Equipment Transport Inc., and Kelvin J. Monzon (collectively “Defendants”) for alleged violations of the California Labor Code.

The Action was filed by Mark Suarez (“Plaintiff” or “Class Representative”) and alleges (1) Defendants failed to pay wages, reimburse expenses and seeks statutory damages and penalties, interest and attorneys’ fees on behalf of a class of nonexempt, California resident truck drivers employed by Defendants in California (“Class Members”) during the Class Period (November 4, 2018, through March 18, 2024); and (2) that Defendants are liable for penalties under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”) for alleged Labor Code violations affecting all nonexempt, California resident truck drivers employed by Defendants in California during the PAGA Period (November 4, 2021, to March 18, 2024) (“Aggrieved Employees”). Plaintiff and Defendants are collectively referred to as the “Parties.”

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class Settlement requiring Defendants to fund Individual Class Payments to Class Members, and (2) a PAGA Settlement requiring Defendants to fund Individual PAGA Payments to Aggrieved Employees and pay penalties to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). Based on Defendants’ records, and the Parties’ current assumptions, your Individual Class and PAGA Payments are shown in the charts below, along with the applicable data points from which these estimates are derived.

«Contact»

«ILYMID»

<i>Calculations and Data Points for Estimated Individual Class Payment</i>	
Total Weeks Worked during Class Period	<i>Estimated Individual Class Payment</i>
«Class_Work_Weeks»	\$«Class_Estimated_Settlement_Amount»

<i>Calculations and Data Points for Estimated Individual PAGA Payment</i>	
Total Pay Periods during PAGA Period	<i>Estimated Individual PAGA Payment</i>
«PAGA_Pay_Periods»	\$«PAGA_Estimated_Settlement_Amount»

Please note that the actual amount you receive may be different from the above and will depend on several factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendants’ records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.) If you believe that you worked more weeks during the periods discussed above, you can submit a written dispute by **April 3, 2026** (“**Response Deadline**”). See **Section 4** of this Notice for instructions to dispute your estimated weeks worked.

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 do not act. Read this Notice carefully.** You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendants to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendants.

If you worked for Defendants during the Class Period and/or the PAGA Period, you have a few options as shown in the chart below:

¿Preguntas? / Questions?

Llame al Administrador del Acuerdo al número gratuito/Please call the Settlement Administrator Toll Free: 888-250-6810

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

DO NOTHING AND RECEIVE A SETTLEMENT PAYMENT	If you want to receive your full settlement payment, then no further action is required on your part. You will automatically receive a settlement payment if the Settlement receives final approval by the Court. You will be bound by the terms of the Settlement Agreement and will give up your right to sue on the Released Class Claims described in Section 3 , below.
EXCLUDE YOURSELF	If you do not wish to participate in the settlement of the Class Claims, you may “opt-out” of the settlement of the Class Claims. If you choose to opt-out, you must submit a Request for Exclusion by April 3, 2026 (see Section 6 for more details on how to opt-out). If you opt-out, you will no longer be a Class Member, and you will (1) <u>not</u> receive an Individual Class Payment, (2) you will preserve your right to pursue the Released Class Claims described below subject to applicable statutes of limitations, and (3) you will be barred from filing an objection to the Settlement. <u>You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.</u> Defendants must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released PAGA Claims. See Section 6 of this Notice.
OBJECT	If you decide to object to the Settlement with respect to the Class Claims because you find it unfair or unreasonable, you must submit an objection stating why you object to the settlement by April 3, 2026 (see Section 7 for more details on how to object).
DISPUTE THE NUMBER OF WEEKS WORKED	If you believe the number of workweeks or pay periods that you were credited with working in the chart above is incorrect, you may submit a written dispute to the Administrator (see Section 4 for more details on how to submit a dispute). Defendants’ records will be presumed correct, but you may provide evidence to the Administrator showing how many workweeks and/or pay periods you believe you should be credited.

YOU MAY ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING, BUT IT’S NOT REQUIRED

DATE: JUNE 5, 2026 TIME: 8:30 A.M.	At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement. 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. See Section 8 of this Notice.
---	---

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendants. The Action alleges Defendants failed to pay all required wages, failed to reimburse business expenses, failed to pay vested vacation, failed to timely pay final wages, and failed to provide accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted claims for civil penalties under PAGA.

Defendants strongly deny violating any laws or failing to pay any wages and contends they complied with all applicable laws. The Court has not determined that Defendants violated any laws. Defendants expressly deny any liability or wrongdoing of any kind associated with the claims alleged in the Action, disputes any wages, damages and penalties claimed by Plaintiff are owed, and further contends that, for any purpose other than settlement, the Action is not appropriate for class or representative action treatment.

Both Parties are represented by attorneys in the Action. See **Section 9** below for their contact information.

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

The Court has made no determination whether Defendants or Plaintiff are correct on the merits of the claims asserted in the Action. In the meantime, Plaintiff and Defendants 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”), Plaintiff and Defendants have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court’s Final Approval. Both sides agree the

¿Preguntas? / Questions?

Llame al Administrador del Acuerdo al número gratuito/Please call the Settlement Administrator Toll Free: 888-250-6810

proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendants do not admit any violations or concede the merit of any claims asserted in the Action.

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

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

1. Defendants Will Pay \$327,945.45 as the “Gross Settlement Amount.” Defendants have agreed to pay a total Gross Settlement Amount of \$327,945.45 and will deposit the Gross Settlement Amount into an account controlled by the Administrator. The Administrator will use the Gross Settlement Amount to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel attorney’s fees and expenses, the Administrator’s Costs, and LWDA PAGA Payment. Assuming the Court grants Final Approval, Defendants will fund the Gross Settlement Amount in a two-part payment plan, with the first payment approximately 30 days after the Judgment entered by the Court becomes final and the second payment approximately 180 days after the Judgment entered by the Court becomes final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if the Judgment is appealed.

2. Court Approved Deductions from Gross Settlement Amount. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement Amount, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:

A. Up to one-third of the Gross Settlement Amount (\$109,315.15) 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 \$10,000 to the Class Representative as a Service Payment for litigating the Action, working with Class Counsel and representing the Class. The Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff’s Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.

C. \$6,950.00 to the Settlement Administrator for services administering the Settlement.

D. Up to \$10,000 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their share of pay periods worked during the PAGA Period.

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

3. Net Settlement Amount Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the remainder (the “Net Settlement Amount”) by making Individual Class Payments on a pro-rata basis to Participating Class Members based on their weeks worked during the Class Period.

4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendants are asking the Court to approve an allocation of 10% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 90% to penalties and interest (“Non-Wage Portion”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendants will separately pay employer payroll taxes they owe on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

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

¿Preguntas? / Questions?

Llame al Administrador del Acuerdo al número gratuito/Please call the Settlement Administrator Toll Free: 888-250-6810

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 deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name. If the money represented by your check is sent to the Controller's Unclaimed Property Fund, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Settlement, unless you opt-out of the Settlement, not later than the Response Deadline. See **Section 6** of this Notice for details on how to opt-out of the Class portion of the Settlement.

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 to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendants have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendants will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendants.

8. Settlement 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, among other duties. The Settlement Administrator will also decide any disputes over weeks worked, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Settlement Administrator's contact information is contained in **Section 9** of this Notice.

9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendants have fully funded the Gross Settlement Amount and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendants or related entities based on the facts alleged in the Action for the duration of the Class Period, which are resolved by this Settlement. The Participating Class Members will be bound by the following release:

Upon entry of the Final Approval Order and Defendants' funding of the Gross Settlement Amount and the required employer-side payroll taxes, Plaintiff and the Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, heirs, administrators, successors, and assigns, will forever completely release and discharge the "Released Parties" (defined as "Defendants and their present and former parents, affiliates, divisions, subsidiaries, joint ventures and all of their past and present directors, owners, shareholders, officers, agents, attorneys, insurers, servants, joint employers, employees, members, executors, administrators, general partners, limited partners, real or alleged alter egos, predecessors, successors, transferees, assigns, registered representatives, profit sharing, savings, health and other employee benefit plans of any nature, and the successors of such plans and those plans' respective trustees, administrators, agents, employees, attorneys, fiduciaries, and other persons acting on their behalf, and each of them, and the predecessors and successors, assigns and legal representatives of all such entities and individuals") from the "Released Class Claims" (defined as "all claims, rights, demands, liabilities and causes of action that were alleged in the Complaint, or that reasonably could have been alleged based upon the facts stated in the Complaint, during the Class Period, including, but not limited to: (1) failure to pay minimum wages, (2) failure to pay for nonproductive time under Labor Code § 226.2, (3) failure to reimburse business expenses, (4) failure to pay vested vacation, (5) failure to timely pay final wages, (6) failure to provide accurate itemized wage statements, (7) unfair and unlawful competition"). 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. Release of Released PAGA Claims. After the Court's Judgment is final, and Defendants have paid the Gross Settlement Amount (and separately paid the employer-side payroll taxes), Plaintiff, in his individual capacity and on behalf of the State of California and LWDA, and the Aggrieved Employees, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, heirs, administrators, successors, and assigns, shall completely release and discharge the Released Parties from the "Released PAGA Claims" (defined as "all claims for PAGA penalties based on the Labor Code

violations alleged in the Complaint and the LWDA Notice Letter, or that reasonably could have been based on the facts stated in the Complaint and in the LWDA Notice Letter, including all PAGA claims for: (1) failure to pay minimum, overtime, and doubletime wages, (2) failure to pay for nonproductive time under Labor Code § 226.2, (3) failure to provide meal periods, (4) failure to provide rest periods, (5) failure to pay meal and rest period premiums at the regular rate of pay, (6) failure to pay paid sick leave at the regular rate of pay, (7) failure to reimburse business expenses, (8) failure to pay vested vacation or paid time off, (9) failure to timely pay wages each period, (10) failure to timely pay wages upon separation of employment, (11) failure to provide accurate itemized wage statements, (12) failure to maintain accurate records, and (13) all other claims for civil penalties recoverable under the PAGA based on the facts or claims alleged in the LWDA Notice Letter and Complaint, as well as claims for attorneys' fees and costs arising out of the claims above) during the PAGA Period.

4. HOW IS MY INDIVIDUAL SETTLEMENT PAYMENT CALCULATED?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of work weeks for all Participating Class Members during the Class Period, and (b) multiplying the result by the number of work weeks credited to each individual Participating Class Member during the Class Period.

2. Individual PAGA Payments. The Settlement Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$2,500 by the total number of pay periods by all Aggrieved Employees worked during the PAGA Period and (b) multiplying the result by the number of pay periods by each individual Aggrieved Employee worked during the PAGA Period.

3. Disputing Weeks Worked. The number of weeks you worked during the Class Period and PAGA Period, as recorded in Defendants' records, are stated in the tables on page 1 of this Notice. You have until **April 3, 2026** ("Response Deadline") to dispute the number of workweeks credited to you. **Section 9** of this Notice has the Administrator's contact information. You need to support your dispute by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendants' calculation of weeks worked based on Defendants' records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve challenges based on your submission and on input from Class Counsel and Defendants' Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members and Aggrieved Employees. The Administrator will send, by U.S. mail, a check to every Participating Class Member (which includes every Class Member who doesn't opt-out) and Aggrieved Employee. The check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.

2. Aggrieved Employees Only. If you opted out of the Class Settlement, but qualify as an Aggrieved Employee, then the Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee, including those who opt out of the Class Settlement.

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 Settlement Administrator's contact information.

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

You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Settlement, unless you opt-out of the Settlement, not later than the Response Deadline.

If you **do not** wish to take part in the release of the Class Claims in the Settlement, you may exclude yourself by sending to the Administrator a "Request for Exclusion" letter/card postmarked no later than **April 3, 2026** with your full name, address, telephone number, last four digits of your social security number or your date of birth, and signature. The Request for Exclusion should state:

"I WISH TO BE EXCLUDED FROM THE CLASS IN THE MONZON & SON LAWSUIT.
I UNDERSTAND THAT IF I ASK TO BE EXCLUDED FROM THE SETTLEMENT

CLASS, I WILL NOT RECEIVE MY INDIVIDUAL CLASS PAYMENT FROM THIS LAWSUIT.”

Any person who submits a timely Request for Exclusion from the Class Claims (1) will not have any rights under this Settlement, including the right to object, appeal or comment on the Settlement; (2) will not be entitled to receive an Individual Class Payment; (3) will preserve the right to pursue the Released Class Claims, and (4) will not be bound by this Settlement, or the Judgment. **However, you cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement.** Class Members who exclude themselves from the Class Claims remain eligible to receive an Individual PAGA Payment, and will be deemed to have released the Released PAGA Claims.

If you do not want to participate in the Class Settlement, the Administrator will exclude you based on timely receipt of a writing communicating your request to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Suarez v. Monzon & Son*, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and last four digits of social security number or your date of birth for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **Send your request to be excluded to the Administrator by April 3, 2026 (the “Response Deadline”), 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. A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Settlement may wish to object. **The deadline for sending written objections to the Administrator is April 3, 2026 (the “Response Deadline”).**

If you wish to object to the proposed Settlement, you or your own attorney must submit a written objection, and the objection must include your full name, address, telephone number, last four digits of the social security number or date of birth, signature, and dates of employment with Defendant, in addition to the case name and number (*Suarez v. Monzon & Son*, Case No. CIVSB2225078), the basis for the objection, including any legal support and each specific reason in support of the objection, as well as any documentation or evidence in support thereof. Additionally, if you are represented by an attorney, the objection must include the name and address of your attorney. This objection and all supporting information must be sent to the Administrator at the address listed in **Section 9, postmarked on or before April 3, 2026.**

If you do not comply with these procedures and the deadline for objections, the Court may not consider your objection at the Final Approval Hearing, and you may lose the right to contest the approval of the Settlement. You are still eligible to receive a settlement payment should the settlement become final even if you object to the settlement. Submitting an objection does not preserve the right to appeal a final judgment. Rather, the right to appeal is preserved by becoming a party of record by timely and properly intervening or filing a motion to vacate the judgment before entry of judgment.

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. WHEN IS THE FINAL APPROVAL HEARING?

On **June 5, 2026 at 8:30 a.m.**, the Court will hold a public hearing in Department S26 of the San Bernardino County Superior Court, located at 247 West 3rd Street, San Bernardino, CA 92415, for the purposes of determining whether the proposed Settlement is fair, adequate and reasonable and should be approved, whether to approve Class Counsel’s applications for attorneys’ fees and costs, whether to approve the payment to the LWDA, and whether to approve Plaintiff’s request for the service award. This hearing may be continued or rescheduled by the Court. Objectors to the proposed settlement will be provided notice in the event that the Final Approval Hearing is continued to a later date. Class Members who support the proposed Settlement do not need to appear at the hearing and do not need to take any other action to indicate their approval. Class Members who object to the proposed Settlement are not required to attend the Final Approval Hearing.

¿Preguntas? / Questions?

Llame al Administrador del Acuerdo al número gratuito/Please call the Settlement Administrator Toll Free: 888-250-6810

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

If you have questions about this Notice, the process to opt-out or object, or the Settlement, or if you did not receive this Notice in the mail and you believe that you are or may be a member of the Class, you may contact the Administrator for more information or to request that a copy of this Notice be sent to you in the mail. And you may also contact Class Counsel. Contact information for both the Administrator and the Parties' Counsel is provided here:

Settlement Administrator	Class Counsel	Defendants' Counsel
ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031 Tustin, CA 92781 Telephone: (888) 250-6810	Brian Mankin, Esq. <i>brian@LMLfirm.com</i> Peter Carlson, Esq. <i>peter@LMLfirm.com</i> Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444	Marie Burke Kenny <i>Marie.kenny@procopio.com</i> Karina J. Lo <i>Karina.lo@procopio.com</i> Procopio, Cory, Hargreaves & Savitch LLP 12544 High Bluff Drive, Suite 400 San Diego, CA 92130 Tel.: (619) 525-3876

You may also seek advice and guidance from your own private attorney at your own expense, if you so desire.

This Notice is only a summary. For more detailed information, you may review the Settlement Agreement, containing the complete terms of the proposed Settlement, which is on file with the Court and attached to the Declaration of Brian J. Mankin in Support of Motion for Preliminary Approval of Class Action Settlement filed on October 23, 2025 and available to be inspected at any time during regular business hours at the Office of the Clerk, San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415.

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

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

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

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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