JUSTICE FOR WORKERS, P.C.
William C. Sung SB# 280792
E-Mail: william@justiceforworkers.com
Tiffany L. Luu SB# 335127
E-Mail: tluu@justiceforworkers.com
3600 Wilshire Boulevard, Suite 1815
Los Angeles, CA 90010
Tel: 323-922-2000
Fax: 323-922-2000

Attorneys for Plaintiff MICHAEL CASTRO

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

FOR THE COUNTY OF ALAMEDA

MICHAEL CASTRO, an individual and on behalf of all others similarly situated;

Plaintiff,

vs.

BRITE NITES, INC., an Utah corporation; and DOES 1 through 50,

Defendants.

Case No.: 24CV061873

[Assigned for All Purposes to:
Hon. Somnath Raj Chatterjee, Dept. 21]

DECLARATION OF NORMA AYALA OF APEX CLASS ACTION LLC IN SUPPORT OF MOTION FOR FINAL APPROVAL OF CLASS ACTION AND PAGA SETTLEMENT, ATTORNEY'S FEES AND COSTS, AND SERVICE PAYMENT

(Filed concurrently with Motion for Final Approval; Supporting Declarations; and [Proposed] Judgment and Order)

DATE: December 15, 2026
TIME: 2:30 p.m.
DEPT: 21
RESERVATION ID: 872032357444

Action Filed: January 30, 2024
Trial Date: Not Set

DECLARATION OF NORMA AYALA

I, Norma Ayala, declare as follows:

1. I am a resident of the United States of America. I am over 18 years of age. I am a Case Manager for Apex Class Action, LLC (hereinafter referred to as "Apex"), a professional settlement services provider retained by the Parties' Counsel and subsequently appointed by the Court to serve as the Settlement Administrator for the above-captioned *Michael Castro v. Brite Nites, Inc.* matter. On behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue this declaration. I am personally acquainted with the information contained herein, and in the event of being summoned to provide testimony, I am fully capable and willing to provide competent testimony regarding these facts.

2. Apex's team has been directly involved with class action administration for a combined 150 years and has successfully managed numerous class action cases during that time. Our team comprises experienced professionals with extensive knowledge of class action settlement administration. In addition, Apex has the necessary technology and infrastructure to efficiently manage large-scale class action cases. We utilize state-of-the-art software and systems to ensure that all aspects of the administration process are executed accurately and efficiently.

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

CLASS DATA AND NOTICE PROCESS

4. On June 17, 2026, Counsel for Plaintiff provided Apex with the Court-approved content for the Notice of Class Action Settlement. Apex then generated a draft of the formatted Notice of Class Action Settlement, which the Parties' Counsel approved before mailing.

5. On June 29, 2026, Counsel for the Defendant provided Apex with the Class Data, comprising the Unique Identifiers, full names, email addresses, mailing addresses, the applicable Workweek counts for the Class Period, PAGA Workweek counts for the PAGA Period, and each individual's hire and separation dates for 118 individuals. Apex reviewed and cleansed the data for duplicates, discrepancies, and any potential missing information. Apex identified that the entire class was missing Social Security numbers, nine (9) individuals were missing mailing addresses, and twenty (20) individuals had blank PAGA Pay Period Counts. Defense Counsel confirmed the missing address and PAGA information before finalizing the Class List.

6. The Class List consisted of 118 individuals. Through skip tracing, Apex located Social Security numbers for 67 Class Members but could not locate Social Security numbers for the remaining 51 Class Members. Accordingly, Apex recommended including a one-page "Request to Contact Apex" letter and a link to an interactive form in the Notice of Class Action Settlement. The letter asked the 51 Class Members without Social Security numbers to contact Apex to provide the missing information. Additionally, Apex recommended sending a one-time email notification to 46 of those 51 Class Members for whom email addresses were available, requesting that they contact Apex to provide their Social Security numbers. The Parties' counsel agreed on the recommended outreach for individuals for whom Social Security Numbers were not available.

7. In preparation for the mailing process, all 118 names and addresses listed in the Class List underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database maintained by the United States Postal Service (USPS). This step ensured the accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending the Notice of Class Action Settlement. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If the NCOA database showed an updated address, it was used to mail the Notice of Class Action Settlement.

However, when no updated address was found in the NCOA database, the original address provided by Counsel for Defendant was used to mail the Notice of Class Action Settlement.

8. On September 3, 2026, the Notice of Class Action Settlement was sent to all 118 individuals listed in the Class List, in English and Spanish, via U.S. First-Class Mail. A true and correct copy of the Notice of Class Action Settlement is attached as **Exhibit A**.

9. On September 3, 2026, the Notice of Class Action Settlement for 51 individuals for whom Apex could not locate a Social Security Number via skip-tracing included a one-page "Request to Contact Apex" letter in English and Spanish, along with a link to an interactive form asking individuals to contact Apex to provide their Social Security Number. A true and correct copy of the "Request to Contact Apex" is attached as **Exhibit B.**

10. On September 3, 2026, the "Request to Contact Apex" letter was sent in English and Spanish to 46 individuals whose Social Security numbers were unavailable but whose email addresses were provided, asking them to contact Apex to provide their Social Security numbers. A true and correct copy of the "Request to Contact Apex" letter is attached as **Exhibit C.**

UNDELIVERABLE NOTICES, REMAILED NOTICES AND SKIP TRACING

11. As of the date of this Declaration, our office has received thirteen (13) returned Notices of Class Action Settlement as undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the thirteen (13) returned Notices of Class Action Settlement in an attempt to acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Notices of Class Action Settlement. This skip-trace effort resulted in obtaining nine (9) updated addresses, to which we promptly re-mailed the Notices of Class Action Settlement via U.S. First-Class Mail.

12. As of the date of this Declaration, four (4) Notices of Class Action Settlement have been considered undeliverable as no updated address was found as a result of skip tracing.

13. As of the date of this Declaration, our office has received four (4) returned emails that are deemed undeliverable.

REQUESTS FOR EXCLUSION, OBJECTION(S) AND DISPUTE(S)

14. The Response Deadline was November 2, 2026.

15. As of the date of this Declaration, Apex has not received any Requests for Exclusion. The deadline for submitting a request for exclusion from the Settlement was November 2, 2026.

16. As of the date of this Declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The deadline for submitting a written objection to the Settlement was November 2, 2026.

17. As of the date of this Declaration, Apex has not received any disputes from Class Members. The deadline for submitting a dispute was November 2, 2026.

18. As of the date of this Declaration, Apex has received six (6) Social Security Numbers from individuals who received the Notice of Class Action Settlement, along with the "Request to Contact Apex" letter.

19. On September 9, 2026, a Potential Settlement Class Member contacted Class Counsel's office, stating that they believed they met the class definition and inquired about being included in the Settlement. On September 22, 2026, Defense Counsel confirmed that the individual had been inadvertently omitted from the Class List and should have been included. On October 6, 2026, Defense Counsel confirmed the individual's Class and PAGA Workweek information. On October 13, 2026, Apex emailed the individual a copy of the Notice of Class Action Settlement, along with the "Request to Contact Apex" letter, in both English and Spanish. The individual was added to the Class List and is eligible to receive an Individual Settlement Payment and an Individual PAGA Payment.

20. As of the date of this Declaration, Apex will report 119 Participating Class Members, constituting 100% of the Settlement Class.

ALLOCATION OF GROSS SETTLEMENT AMOUNT

21. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period is 1,337. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be $160,433.04 and was calculated by subtracting the requested Attorneys' Fees Award ($100,000.00), the amount requested for Attorney's Costs Award ($7,940.96), the requested Service Award ($7,500.00), the requested Settlement Administration Costs ($9,126.00), and the PAGA Penalties Payment ($15,000.00) from the Gross Settlement Amount ($300,000.00).

22. The *highest* Individual Settlement Award to a Participating Class Member is currently estimated to be approximately $8,639.63, the *average* Individual Settlement Award is currently estimated to be

approximately $1,348.18, and the *lowest* Individual Settlement Award is currently estimated to be approximately $119.99. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

23. Pursuant to the Agreement, 35% of the PAGA Penalties Payment ($5,250.00) will be allocated to Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the Class settlement. Aggrieved Employees cannot opt out of the PAGA settlement. There are 101 Aggrieved Employees who worked a total of 1,097 weeks during the PAGA Period.

24. The *highest* Individual PAGA Award to an Aggrieved Employee is approximately $315.86, the *average* Individual PAGA Award is approximately $51.98, and the *lowest* Individual PAGA Award is approximately $4.79.

ADMINISTRATION COSTS

25. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred and anticipated expenses, amount to $9,126.00. Apex will proceed with additional tasks related to this matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks, handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

26. The administration costs increased from the original bid of $8,690.00 to $9,126.00, an increase of $436.00, due to additional skip-tracing services for 118 individuals and outreach efforts involving 51 mailings and emails to 46 individuals for whom missing Social Security numbers were not provided. These additional services were necessary to assist with identifying and contacting the affected individuals and completing the settlement administration process. A copy of Apex's quote is attached hereto as **Exhibit D**.

I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 10th day of November 2026, in Irvine, California.

Norma Ayala

NORMA AYALA

EXHIBIT A

Michael Castro v. Brite Nites, Inc.
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

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

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

Michael Castro v. Brite Nites, Inc., Case No. 24CV061873

The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully!
It's not junk mail, spam, advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.

You may be eligible to receive money from a class action lawsuit ("Action") against Brite Nites, Inc. ("Defendant") for alleged wage and hour violations. The Action was filed by alleged employee Michael Castro ("Named Plaintiff") and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of all current and former independent contractors who performed work for Brite Nites, Inc. in California during the Class Period of January 30, 2020, through November 13, 2025 ("Class Members"); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all current and former independent contractors who performed work for Brite Nites, Inc. in California during the PAGA Period of January 29, 2023, through November 13, 2025 ("Aggrieved Employees").

The proposed settlement has two main parts: (1) a class settlement requiring Defendant to fund Individual Settlement Awards, 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 Settlement Award is estimated to be $«Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be $«PAGA_PMT»**. The actual amount you may receive may 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 did not work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant's records showing that **you worked «Total_Class_Weeks» Workweeks** during the Class Period, and **you worked «Total_PAGA_Weeks» PAGA 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 do not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Settlement Approval Hearing ("Settlement Hearing"), the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Named Plaintiff and Named Plaintiff's 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 do not have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Settlement Award 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 Settlement Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Settlement Award. 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 Settlement Award 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 November 2, 2026**	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Settlement Administrator a written request for exclusion. Once excluded, you will be a non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Settlement Award. 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 PAGA Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement **Written Objections Must be Submitted by** **November 2, 2026**	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Named Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Named Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Named Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Named Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section **7** of this Notice.
You Can Participate in the December 15, 2026, Settlement Hearing	The Court's Settlement Hearing is scheduled to take place on December 15, 2026. You do not 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 Settlement Hearing. See Section **8** of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Class/PAGA Period Workweeks **Written Challenges Must be Submitted by** **November 2, 2026**	The amount of your Individual Settlement Award and PAGA Payment (if any) depend on how many Workweeks you worked at least one day during the Class Period and the PAGA Period, respectively. The number of Class Period workweeks and number of PAGA Period workweeks 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 November 2, 2026. See Section **4** of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Named Plaintiff is a former alleged employee of Defendant Brite Nites, Inc. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by misclassifying employees as independent contractors; failing to pay minimum and overtime wages, failing to provide legally compliant meal and rest periods; failing to reimburse necessary business expenses; failing to pay wages due upon termination; failing to provide accurate itemized wage statements; and unfair competition. Based on the same claims, Named Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Named Plaintiff is represented by attorneys in the Action: William C. Sung, Tiffany L. Luu, Joseph C. Ramli of Justice for Workers, P.C. ("Class Counsel")

Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages, denies any liability, 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 Named Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Named Plaintiff 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, Named Plaintiff 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.

Named Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant 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) 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 $300,000.00 as the Settlement Fund. Defendant has agreed to deposit the Settlement Fund into an account controlled by the Settlement Administrator of the Settlement. The Settlement Administrator will use the Settlement Fund to pay the Individual Settlement Awards, Individual PAGA Payments, Named Plaintiff Service Award, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Settlement Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Defendant shall fully fund the Settlement Fund by making annual payments into an escrow account administered by the Settlement Administrator. Defendant shall make three annual contributions of $100,000.00 into the escrow account based on the following schedule: on or before January 31, 2026 ("Funding Payment One"); on or before January 31, 2027 ("Funding Payment Two"); and on or before January 31, 2028 ("Funding Payment Three"). Defendant shall also fund the amounts necessary to fully pay Defendant's share of payroll taxes by transmitting the funds to the Administrator no later than January 31, 2027 so that all Individual Settlement Awards can be

distributed in the first settlement distribution.

2. Settlement Payment Distributions. Assuming the Court grants Final Approval and the Judgment entered by the Court becomes final, payment from the Settlement Fund shall be paid through two distributions. 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.
    A. First Distribution. Within twenty-one (21) calendar days of Funding Payment Two, the Settlement Administrator will distribute all monies in the Settlement Fund by paying out, in the following order until the funds are exhausted: (1) all Individual Settlement Awards to the Participating Class Members, (2) all Individual PAGA Awards to Aggrieved Employees, (3) PAGA penalties to the LWDA, (4) the Named Plaintiff's Service Award, (5) Class Counsel's litigation costs, and (6) Class Counsel's attorney's fees.
    B. Second Distribution. Within twenty-one (21) calendar days of January 31, 2028, the Settlement Administrator will distribute all remaining monies in the Settlement Fund.
3. Court-Approved Deductions from Settlement Fund. At the Settlement Hearing, Named Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Settlement Fund, the amounts of which will be decided by the Court at the Settlement Hearing:
    A. Up to $100,000.00 (One-Third or 33% of the Settlement Fund) to Class Counsel for attorneys' fees and up to $20,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
    B. Up to $3,750.00 to Named Plaintiff as Named Plaintiff Service Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Named Plaintiff Service Award will be the only monies Named Plaintiff will receive other than Named Plaintiff's Individual Settlement Award and any Individual PAGA Payment.
    C. Up to $9,126.00 to the Settlement Administrator for services administering the Settlement.
    D. Up to $15,000.00 for PAGA Penalties, allocated 65% to the LWDA Payment and 35% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Pay Periods.

    Participating Class Members have the right to object to any of these deductions. The Court will consider all objections.
4. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Settlement Administrator will distribute the rest of the Settlement Fund (the "Net Settlement") by making Individual Settlement Awards to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
5. Taxes Owed on Payments to Class Members. Named Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 10% of each Individual Settlement Award to taxable wages ("Wage Portion") and 90% to interests and penalties ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Settlement Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Settlement Awards on IRS 1099 Forms.

    Although Named Plaintiff 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.
6. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Settlement Awards and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you do not cash it by the void date, the funds from your check will be transmitted to the Legal Aid Foundation of Los Angeles, a Court-approved nonprofit organization.
7. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Settlement Administrator in writing, not later than **November 2, 2026**, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Settlement Administrator is to send a written and signed request for exclusion by the **November 2, 2026,** Response Deadline. The request for exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Settlement Awards but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

    You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendant based on the PAGA Period facts alleged in the Action.
8. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant final approval of the Settlement or decline to enter a judgment. It is also possible the Court will enter a judgment that is reversed on appeal. Named Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
9. Settlement Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action, LLC (the "Settlement Administrator") to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' requests for exclusion. The Settlement 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 Settlement Administrator's contact information is contained in Section **9** of this Notice.
10. Participating Class Members' Release. After the judgment is final and Defendant has fully funded the Settlement Fund 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 release Defendant and each of its past or present officers, directors, shareholders, employees, agents, principals, heirs, representatives, accountants, auditors, consultants, insurers and reinsurers, and its respective successors and predecessors in interest, subsidiaries, affiliates, parents, and attorneys, and each of its company-sponsored employee benefit plans and all of their respective officers, directors, employees, administrators, fiduciaries, trustees, and agents (the "Released Parties") from the "Released Class Claims" arising during the Class Period. "Released Class Claims" means all claims alleged in Named Plaintiff's Operative Complaint in the Action, or that could have been alleged based upon the facts pleaded in the Operative Complaint, under any theory of law, including but not limited to all claims for alleged violations of the Labor Code and/or Wage Orders, including but not limited to unpaid minimum wage, straight time, or overtime wages (including on an off-the-clock, rounding, calculation of regular rates, sick time, vacation pay, or other theory); timing of payment (both during or at the end of employment); meal and rest period claims (including claims regarding how any meal or rest period penalties were calculated); unpaid expense reimbursements; record-keeping violations; and any and all associated statutory penalties and damages (including but not limited to pay stub penalties, waiting time penalties, any other statutory penalties arising under the California Labor Code, and liquidated damages for the Class Period). The Class Members may not sue or otherwise make a claim against any of the Released Parties for the Released Claims. This release shall have full res judicata effect as to FLSA claims for all Participating Class Members if the Participating Class Member endorses and cashes his or her settlement check. The Released Class Claims expressly do not include claims for unemployment compensation, workers' compensation, discrimination, or retaliation.

11. LWDA's PAGA Release. After the Court's Judgment is final, and Defendant has paid the Settlement Fund and separately paid the employer-side payroll taxes, Named Plaintiff, as proxy and agent on behalf of the LWDA, release Defendant and each of its past or present officers, directors, shareholders, employees, agents, principals, heirs, representatives, accountants, auditors, consultants, insurers and reinsurers, and its respective successors and predecessors in interest, subsidiaries, affiliates, parents, and attorneys, and each of its company-sponsored employee benefit plans and all of their respective officers, directors, employees, administrators, fiduciaries, trustees, and agents (the "Released Parties") from the "Released PAGA Claims" arising during the PAGA Period. "Released PAGA Claims" means all claims for civil penalties under the PAGA alleged in Named Plaintiff's letter to the LWDA and Defendant dated January 29, 2024 alleging violations of the PAGA (the "LWDA Notice"), or that could have been alleged based upon the facts pleaded in the LWDA Notice, under any theory of law, including but not limited to all claims for alleged violations of the Labor Code and/or Wage Orders, including but not limited to unpaid minimum wage, straight time, or overtime wages (including on an off-the-clock, rounding, calculation of regular rates, sick time, vacation pay, or other theory); timing of payment (both during or at the end of employment); meal and rest period claims (including claims regarding how any meal or rest period penalties were calculated); unpaid expense reimbursements; record-keeping violations; and any and all associated civil penalties arising under the California Labor Code.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Settlement Awards. The Settlement Administrator will calculate Individual Settlement Awards by (a) subtracting the Service Award, Class Counsel's attorney's fees and costs, PAGA penalties, and Settlement Administrator's expenses from the Settlement Fund to arrive at a net settlement fund ("Payout Fund"); (b) dividing the Payout Fund by the total number of workweeks worked by all Participating Class Members, and (c) multiplying the result by the number of workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. Individual PAGA Payments. The Settlement Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing the amount of the Aggrieved Employees' 35% share of PAGA penalties ($5,250.00) by the total number of workweeks worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of workweeks worked by each individual Aggrieved Employee.
3. Class/PAGA Period Workweek Challenges. The number of workweeks you worked during the Class Period and the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until **November 2, 2026,** to challenge the number of class/PAGA period workweeks credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Settlement Administrator via mail, email, or fax. Section **9** of this Notice has the Settlement Administrator's contact information.

   You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Settlement Administrator will accept Defendant's calculation of class/PAGA period workweeks 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 Settlement Administrator will resolve class/PAGA period workweek 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 Settlement Administrator's decision is final. You cannot appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members. The Settlement Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who does not opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Settlement Award and the Individual PAGA Payment.
2. Non-Participating Class Members. The Settlement 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 in this Notice. If you change your address, be sure to notify the Settlement 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?

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

identify the Action as *Michael Castro v. Brite Nites, Inc.*, Case No. 24CV061873, and include your full name. You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Settlement Administrator must receive your request to be excluded by November 2, 2026, or it will be invalid.** Section **9** of the Notice has the Settlement 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 Named Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the **December 15, 2026**, Settlement Hearing, Class Counsel and/or Named Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Attorneys' Fees and Litigation Costs and Named Plaintiff Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and costs; and (ii) the amount Named Plaintiff is requesting as Named Plaintiff Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section **9** of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Settlement Administrator's Website www.apexclassaction.com/britenitesinc/ or the Court's website https://eportal.alameda.courts.ca.gov/.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Attorneys' Fees and Litigation Costs, and Named Plaintiff Service Award may wish to object. **The deadline for sending written objections to the Settlement Administrator is November 2, 2026**. Be sure to tell the Settlement Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action *Michael Castro v. Brite Nites, Inc.*, Case No. 24CV061873 and include your full name and sign the objection. Section **9** of this Notice has the Settlement 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 Settlement 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 Settlement Hearing.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Settlement Hearing **December 15, 2026**, at **2:30 p.m.**, in Department 21 of the Alameda Superior Court, Rene C. Davidson Courthouse, located at 1225 Fallon Street, Oakland, CA 94612. At the Hearing, the judge will decide whether to grant final approval of the Settlement and how much of the Settlement Fund will be paid to Class Counsel, Named Plaintiff, and the Settlement Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually (https://www.alameda.courts.ca.gov/general-information/remote-appearances.) Check the Court's website for the most current information.

It is possible the Court will reschedule the Settlement Hearing. You should check the Settlement Administrator's website www.apexclassaction.com/britenitesinc/ beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Settlement Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Named Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to the Settlement Administrator's website at www.apexclassaction.com/britenitesinc/. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Settlement Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (https://eportal.alameda.courts.ca.gov/) and entering the Case Number for the Action, Case No. 24CV061873. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Alameda Superior Court.

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

Class Counsel:
JUSTICE FOR WORKERS, P.C.
William C. Sung
Tiffany L. Luu
Joseph C. Ramli
3600 Wilshire Blvd., Ste. 1815
Los Angeles, CA 90010
T: (323) 922-2000
william@justiceforworkers.com
tluu@justiceforworkers.com
jramli@justiceforworkers.com

Settlement Administrator:
Apex Class Action, LLC
Mailing Address: PO Box 54668,
Irvine, CA 92619
Tel: 1-800-355-0700
Fax: (949) 989-4428
Email: support@apexclassaction.com

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Settlement 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 Settlement Administrator if you move or otherwise change your mailing address.

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

Michael Castro v. Brite Nites, Inc., Caso Número 24CV061873

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

Es posible que usted sea elegible para recibir dinero de una demanda colectiva ("Demanda") contra Brite Nites, Inc. ("Demandado") por presuntas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por el presunto empleado Michael Castro ("Demandante Nombrado") y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para una clase de todos los contratistas independientes actuales y pasados que realizaron trabajos para Brite Nites, Inc., en California durante el Período de Clase del 30 de enero de 2020 al 13 de noviembre de 2025 ("Miembros de la Clase"); y (2) sanciones bajo la Ley General de Abogados Privados de California ("PAGA") para todos los contratistas independientes actuales y pasados que realizaron trabajos para Brite Nites, Inc., en California durante el Período de PAGA del 29 de enero de 2023 al 13 de noviembre de 2025 ("Empleados Afectados").

El acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un acuerdo colectivo que exige al Demandado financiar las Compensaciones Individuales del Acuerdo y (2) un acuerdo de PAGA que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de PAGA y las multas a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Con base en los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **su Compensación Individual del Acuerdo se estima en: $«Class_PMT» (menos retención) y que su Pago Individual de PAGA será $«PAGA_PMT»**. El monto real que usted reciba puede variar y dependerá de varios factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual de PAGA, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a dicho pago conforme al Acuerdo, ya que no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó «Total_Class_Weeks» Semanas laborales** durante el Período de Clase y **«Total_PAGA_Weeks» Semanas laborales de PAGA** durante el Período de PAGA. Si considera que trabajó más semanas de las previstas en cualquiera de los dos periodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección **4** de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y este Aviso y aún no ha decidido si concede la aprobación definitiva. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que usted lo ha leído y comprendido. En la Audiencia Final de Aprobación del Acuerdo ("Audiencia de Conciliación"), el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y cuánto se pagará al Demandante Nombrado y a los abogados del Demandante Nombrado ("Abogados de la Clase"). El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros de la Clase y a los Empleados Afectados que renuncien a su derecho a presentar ciertas reclamaciones contra el Demandado.

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

(1) **No haga nada.** No es necesario que usted realice ninguna acción para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para una Compensación Individual del Acuerdo y/o para un Pago Individual de PAGA. Sin embargo, como Miembro de Clase Participante, renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales del Período de Clase y sanciones del Período de PAGA contra el Demandado.

(2) **Exclusión del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo presentando una solicitud de exclusión o notificándolo por escrito al Administrador del Acuerdo. Si decide no participar en el Acuerdo, no recibirá una Compensación Individual del Acuerdo. Sin embargo, usted conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales por el Período de Clase contra el Demandado y, si es un Empleado Afectado, seguirá teniendo derecho a un Pago Individual de PAGA. No se puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que realice en relación con el Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo.	Si no hace nada, será un Miembro de Clase Participante, con derecho a una Compensación Individual del Acuerdo y a un Pago Individual de PAGA (si corresponde). A cambio, usted renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales contra el Demandado que estén cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el Acuerdo de PAGA. **La fecha límite para excluirse es el <u>2 de noviembre de 2026</u>**	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo enviando al Administrador del Acuerdo una solicitud de exclusión por escrito. Una vez excluido, usted será un Miembro de Clase No Participante y ya no podrá optar a una Compensación Individual del Acuerdo. Los Miembros de Clase No Participantes no podrán oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la Sección **6** de este Aviso. No se puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. El Demandado deberá efectuar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Afectados, quienes deberán renunciar a su derecho a presentar Reclamaciones Liberadas de PAGA (definidas más adelante).
Los Miembros de Clase Participantes pueden oponerse al Acuerdo Colectivo, pero no al Acuerdo de PAGA. **Las objeciones por escrito deben presentarse antes del <u>2 de noviembre de 2026</u>**	Todos los Miembros de la Clase que no se excluyan ("Miembros de Clase Participantes") pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si finalmente aprobar el Acuerdo incluirá determinar cuánto se pagará a los Abogados de la Clase y al Demandante principal que interpuso la demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago realizado a los Abogados de la Clase o al Demandante Nombrado, pero cada dólar pagado reduce la cantidad total pagada a los Miembros de Clase Participantes. Puede oponerse a las cantidades solicitadas si considera que son irrazonables. Véase la Sección **7** de este Aviso.

Usted puede participar en la Audiencia de Conciliación del 15 de diciembre de 2026	Esta audiencia está programada para el 15 de diciembre de 2026. No es necesario que asista, pero tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros de Clase Participantes podrán oponerse verbalmente al Acuerdo durante esta audiencia. Consulte la Sección **8** de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de las Semanas laborales del período de Clase/PAGA. **Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del** **2 de noviembre de 2026**	El monto de su Compensación Individual del Acuerdo y del Pago de PAGA (si corresponde) depende de cuántas Semanas laborales haya trabajado al menos un día durante el Período de Clase y el de PAGA, respectivamente. El número de semanas laborales del Período de Clase y del Período de PAGA en los que usted trabajó, según los registros del Demandado, se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del 2 de noviembre de 2026. Consulte la Sección **4** de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

El Demandante Principal es un supuesto exempleado del Demandado Brite Nites, Inc. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al clasificar erróneamente a los empleados como contratistas independientes; no pagar el salario mínimo ni las horas extras; no proporcionar períodos de descanso y comida que cumplan con la ley; no reembolsar los gastos comerciales necesarios; no pagar los salarios adeudados al momento de la terminación del contrato; no proporcionar estados de cuenta de salarios detallados y precisos; y competencia desleal. Basándose en las mismas alegaciones, el Demandante Principal también ha presentado una demanda por sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (Código Laboral §§ 2698 y siguientes) ("PAGA, por sus siglas en inglés"). El Demandante Principal está representado por los abogados William C. Sung, Tiffany L. Luu y Joseph C. Ramli, de Justice for Workers, PC ("Abogados de la Clase").

El Demandado niega rotundamente haber violado ley alguna o haber dejado de pagar salarios, niega cualquier responsabilidad y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

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

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tiene razón en el fondo del asunto. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador neutral y con experiencia, en un intento de resolver el litigio mediante la negociación para poner fin al caso por acuerdo (conciliarlo) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Las negociaciones fueron un éxito al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte sentencia para poner fin a la Demanda y hacer cumplir el Acuerdo. El Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de conciliación sujeta a la aprobación final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto es una solución de compromiso para las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce la validez de ninguna de las reclamaciones.

El Demandante Principal y los Abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque: (1) el Demandado ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada, considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Clase y de los Empleados Afectados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto por considerarlo justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. El Demandado pagará $300,000.00 como Fondo del Acuerdo. El Demandado ha accedido a depositar el Fondo del Acuerdo en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador del Acuerdo utilizará este Fondo para realizar las Compensaciones Individuales del Acuerdo, los Pagos Individuales de PAGA, la Compensación por Servicios al Demandante Principal, los honorarios y gastos de los Abogados de la Clase, los gastos del Administrador del Acuerdo y las multas que se pagarán a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). El Demandado deberá financiar íntegramente el Fondo del Acuerdo mediante pagos anuales a una cuenta de depósito en garantía administrada por el Administrador del Acuerdo. El Demandado deberá realizar tres cuotas anuales de $100,000.00 a dicha cuenta según el siguiente calendario: el 31 de enero de 2026 o antes ("Primer Pago de Financiamiento"); el 31 de enero de 2027 o antes ("Segundo Pago de Financiamiento"); y el 31 de enero de 2028 o antes ("Tercer Pago de Financiamiento"). El Demandado también deberá aportar las cantidades necesarias para pagar íntegramente su parte de los impuestos sobre la nómina, transfiriendo los fondos al Administrador a más tardar el 31 de enero de 2027, para que todas las Contribuciones Individuales puedan distribuirse en la primera distribución del acuerdo.
2. Distribución del Pago del Acuerdo. Si el Tribunal otorga la aprobación final y la sentencia dictada por el Tribunal se vuelve firme, el pago del Fondo del Acuerdo se realizará en dos distribuciones. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal la dicte, o en una fecha posterior si los Miembros de Clase Participantes se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.
    A. Primera distribución. Dentro de los veintiún (21) días calendario del Segundo Pago de Financiamiento, el Administrador del Acuerdo distribuirá todos los fondos del Fondo del Acuerdo pagando, en el siguiente orden hasta que se agoten los fondos: (1) todos las Compensaciones Individuales del Acuerdo a los Miembros de Clase Participantes, (2) todos las Compensaciones de PAGA a los Empleados Afectados, (3) las sanciones PAGA a la LWDA, (4) la Compensación por Servicio al Demandante Principal, (5) los costos de litigio de los Abogados de la Clase y (6) los honorarios de los Abogados de la Clase.
    B. Segunda distribución. Dentro de los veintiún (21) días calendario a partir del 31 de enero de 2028, el Administrador del Acuerdo distribuirá todos los fondos restantes en el Fondo de Acuerdo.
3. Deducciones del Fondo del Acuerdo aprobados por el Tribunal. En la Audiencia de Conciliación, el Demandante Nombrado y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Fondo del Acuerdo, cuyos montos serán decididos en dicha audiencia:

A. Hasta $100,000.00 (un tercio o 33% del Fondo del Acuerdo) para los Abogados de la Clase, en concepto de honorarios, y hasta $20,000.00 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, han trabajado e incurrido en gastos relacionados con la Demanda sin recibir remuneración alguna.

B. Hasta $3,750.00 para el Demandante Principal como Compensación por Servicios por presentar la Demanda, por trabajar con los Abogados de la Clase y por representar a la Clase. Este pago será el único dinero que el Demandante Principal recibirá, aparte de la Compensación Individual del Acuerdo y de cualquier Pago Individual de PAGA.

C. Hasta $9,126.00 para el Administrador del Acuerdo por los servicios de administración.

D. Hasta $15,000.00 para Sanciones PAGA, asignados en un 65% al Pago de LWDA y en un 35% a Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Afectados según sus Períodos de Pago de PAGA.

Los Miembros de Clase Participantes tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones, el Tribunal tendrá en cuenta todas las objeciones.

4. Acuerdo Neto distribuido a los Miembros de la Clase. Tras realizar las deducciones anteriores sobre las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador del Acuerdo distribuirá el resto del Fondo del Acuerdo (el "Acuerdo Neto") mediante el otorgamiento de Compensaciones Individuales del Acuerdo a los Miembros de Clase Participantes en función de sus Semanas Laborales del Período de Clase.

5. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros de la Clase. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 10% de cada Compensación Individual a salarios imponibles ("Parte Salarial") y el 90% a intereses y sanciones ("Parte No Salarial"). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que le correspondan sobre esta parte. Los Pagos Individuales de PAGA se consideran sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador del Acuerdo informará los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de las Compensaciones Individuales del Acuerdo en los formularios 1099 del IRS.

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

6. Cobrar los cheques de pago con prontitud. En el frente de cada cheque emitido para las Compensaciones Individuales del Acuerdo y los Pago Individuales de PAGA figurará la fecha de vencimiento. Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, los fondos de su cheque se transferirán a Legal Aid Foundation of Los Angeles, una organización sin fines de lucro aprobada por el Tribunal.

7. Solicitudes de exclusión del Acuerdo Colectivo. Se le considerará un Miembro de Clase Participante, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique por escrito al Administrador del Acuerdo, a más tardar el **2 de noviembre de 2026**, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador del Acuerdo es enviar una solicitud de exclusión por escrito y firmada antes del **2 de noviembre de 2026**. Fecha Límite de Respuesta. La solicitud de exclusión deberá consistir en una carta de un Miembro de la Clase o de su representante, en la que conste el nombre de dicho miembro y una simple declaración en la que se manifieste su deseo de ser excluido del Acuerdo. Los Miembros Excluidos de la Clase (es decir, los Miembros de Clase No Participantes) no recibirán Compensaciones Individuales del Acuerdo, pero conservarán su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales y por horas contra el Demandado.

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

8. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el Tribunal deniega su Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: el Demandado no pagará ninguna cantidad de dinero y los Miembros de la Clase no presentarán ninguna reclamación contra el Demandado.

9. Administrador del Acuerdo. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action, LLC (el "Administrador del Acuerdo"), para que envíe este Aviso, calcule y realice los pagos y procese las solicitudes de exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador del Acuerdo también decidirá sobre las Impugnaciones de los Miembros de la Clase, enviará y reenviará 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.

10. Liberación de los Miembros de Clase Participantes. Una vez que la sentencia sea firme y el Demandado haya financiado por completo el Fondo del Acuerdo y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros de Clase Participantes no podrán presentar legalmente ninguna de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por no participar, excluyéndose válidamente del Acuerdo Colectivo, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de Clase y por Sanciones PAGA basadas en los hechos del Período de PAGA, como se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

    Los Miembros de Clase Participantes estarán sujetos a la siguiente liberación: todos los Miembros de Clase Participantes liberan al Demandado y a cada uno de sus funcionarios, directores, accionistas, empleados, agentes, principales, herederos, representantes, contadores, auditores, consultores, aseguradoras y reaseguradoras, pasados o presentes, y a sus respectivos sucesores y predecesores en interés, subsidiarias, afiliadas, matrices y abogados, y a cada uno de sus planes de beneficios para empleados patrocinados por la empresa y a todos sus respectivos funcionarios, directores, empleados, administradores, fiduciarios, fideicomisarios y agentes (las "Partes Exoneradas") de las "Reclamaciones Liberadas de Clase" que surjan durante el Período de Clase. "Reclamaciones Liberadas de Clase" significa todas las reclamaciones alegadas en la Denuncia Operativa del Demandante Principal en la Demanda, o que podrían haberse

alegado con base en los hechos alegados en la Denuncia Operativa, bajo cualquier teoría legal, incluyendo pero no limitadas a todas las reclamaciones por presuntas violaciones del Código Laboral y/o las Órdenes Salariales, incluyendo pero no limitadas a salarios mínimos, de tiempo normal o de horas extras no pagados (incluyendo en un tiempo fuera del horario laboral, redondeo, cálculo de tarifas regulares, tiempo de enfermedad, pago de vacaciones u otra teoría); momento del pago (tanto durante como al final del empleo); reclamaciones de períodos de comida y descanso (incluyendo reclamaciones sobre cómo se calcularon las penalizaciones por períodos de comida o descanso); reembolsos de gastos no pagados; violaciones de mantenimiento de registros; y todas y cada una de las sanciones y daños legales asociados (incluyendo pero no limitadas a sanciones por talones de pago, por tiempo de espera, cualquier otra sanción legal que surja bajo el Código Laboral de California y daños liquidados para el Período de Clase). Los Miembros de la Clase no podrán demandar ni presentar ninguna otra reclamación contra ninguna de las Partes Exoneradas por las Reclamaciones Liberadas. Esta liberación tendrá pleno efecto de cosa juzgada respecto de las reclamaciones de la Ley de Normativa Laboral (FLSA, en inglés) para todos los Miembros de Clase Participantes si el miembro endosa y cobra su cheque de liquidación. Las Reclamaciones Liberadas de Clase no incluyen expresamente reclamaciones por prestaciones por desempleo, indemnización laboral, discriminación o represalias.

11. Liberación de PAGA de la LWDA. Una vez que la Sentencia del Tribunal sea firme y el Demandado haya pagado el Fondo del Acuerdo y, por separado, los impuestos sobre la nómina del empleador, el Demandante Principal, como apoderado y agente en nombre de la LWDA, libera al Demandado y a cada uno de sus funcionarios, directores, accionistas, empleados, agentes, principales, herederos, representantes, contadores, auditores, consultores, aseguradoras y reaseguradoras, pasados o presentes, y a sus respectivos sucesores y predecesores en interés, subsidiarias, afiliadas, matrices y abogados, y a cada uno de sus planes de beneficios para empleados patrocinados por la empresa y a todos sus respectivos funcionarios, directores, empleados, administradores, fiduciarios, fideicomisarios y agentes (las "Partes Exoneradas") de las "Reclamaciones Liberadas de PAGA" que surjan durante el Período de PAGA. "Reclamaciones Liberadas de PAGA" significa todas las reclamaciones de sanciones civiles bajo la PAGA alegadas en la carta del Demandante Principal a la LWDA y al Demandado con fecha 29 de enero de 2024 alegando violaciones de PAGA (el "Aviso de la LWDA"), o que podrían haberse alegado con base en los hechos alegados en el Aviso de la LWDA, bajo cualquier teoría de derecho, incluyendo pero no limitado a todas las reclamaciones por presuntas violaciones del Código Laboral y/o Órdenes Salariales, incluyendo pero no limitado a salarios mínimos, de tiempo normal o de horas extras no pagados (incluyendo fuera del horario laboral, redondeo, cálculo de tarifas regulares, tiempo de enfermedad, pago de vacaciones u otra teoría); momento del pago (tanto durante como al final del empleo); reclamaciones de períodos de comida y descanso (incluyendo reclamaciones sobre cómo se calcularon las sanciones por períodos de comida o descanso); reembolsos de gastos no pagados; violaciones de mantenimiento de registros; y todas y cada una de las sanciones civiles asociadas que surjan bajo el Código Laboral de California.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Compensaciones Individuales del Acuerdo. El Administrador del Acuerdo calculará las Compensaciones Individuales del Acuerdo mediante (a) la resta de la Compensación por Servicio, los honorarios y costos de los Abogados de la Clase, las sanciones PAGA y los gastos del Administrador del Acuerdo del Fondo del Acuerdo para llegar a un fondo de acuerdo neto ("Fondo de Pago"); (b) la división del Fondo de Pago entre el número total de semanas laborales trabajadas por todos los Miembros de Clase Participantes, y (c) la multiplicación del resultado por el número de semanas laborales trabajadas por cada Miembro de Clase Participante.
2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador del Acuerdo calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo el monto de la participación del 35% de los Empleados Afectados en las sanciones de PAGA ($5,250.00) entre el número total de semanas laborales trabajadas por todos los Empleados Afectados y (b) multiplicando el resultado por el número de semanas laborales trabajadas por cada Empleado Afectado.
3. Impugnaciones de la Semana laboral del Período de Clase/PAGA. El número de semanas laborales que usted trabajó durante el Período de Clase y el Período de PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indica en la primera página de este Aviso. Tiene a más tardar el **2 de noviembre de 2026** para impugnar el número de semanas laborales del período de clase/PAGA que se le acreditan. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta por correo postal, por correo electrónico o por fax. La Sección **9** de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador del Acuerdo.

   Para respaldar su impugnación, debe enviar copias de sus talones de pago u otros documentos que acrediten su solvencia. El Administrador del Acuerdo aceptará como exacto el cálculo del Demandado basado en los registros que proporcione, a menos que usted envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de los originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador del Acuerdo resolverá las impugnaciones con base en su presentación y en la información proporcionada por los Abogados de la Clase (quienes abogarán en nombre de los Miembros de Clase Participantes) y por el Abogado del Demandado. La decisión del Administrador del Acuerdo es definitiva, y no se puede apelar ni impugnar de ninguna otra forma su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. Miembros de Clase Participantes. El Administrador del Acuerdo enviará, por correo postal, un cheque único a cada Miembro de Clase Participante (es decir, a cada Miembro de la Clase que no opte por no participar), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Afectados. El cheque único combinará la Compensación Individual del Acuerdo con el Pago Individual de PAGA.
2. Miembros de Clase No Participantes. El Administrador del Acuerdo enviará, por correo postal, un único cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Afectado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, a cada Miembro de Clase No Participante).

Su cheque se enviará a la misma dirección indicada en este Aviso. Si cambia de domicilio, asegúrese de notificar lo antes posible. La Sección 9 de este aviso contiene la información de contacto del Administrador del Acuerdo.

6. ¿CÓMO EXCLUIRSE DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, que incluya una simple declaración en la que indique que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador del Acuerdo lo excluirá en función de cualquier escrito en el que se comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como *"Michael Castro v. Brite Nites, Inc"*, Caso Número 24CV061873, e incluir su nombre completo. Debe presentar la solicitud de forma presencial; si otra persona la presenta por usted, no será válida. **El Administrador del Acuerdo**

debe recibir su solicitud para ser excluido a más tardar el 2 de noviembre de 2026, o no será válida. La Sección **9** contiene la información de contacto del Administrador del Acuerdo.

7. ¿CÓMO OBJETAR AL ACUERDO?

Únicamente los Miembros de Clase Participantes tienen derecho a objetar al Acuerdo. Antes de decidir si presenta una objeción, es posible que desee ver qué solicitan el Demandante y el Demandado al Tribunal para que apruebe. Al menos 16 días hábiles antes de la Audiencia de Conciliación **del 15 de diciembre de 2026**, los Abogados de la Clase y/o el Demandante Principal presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios de Abogados y Costos de Litigio y compensación por Servicio del Demandante Principal que indique (i) la cantidad que los Abogados de la Clase solicita para honorarios y costos; y (ii) la cantidad que el Demandante Principal solicita como Compensación por Servicio del Demandante Principal. Si lo solicita razonablemente, los Abogados de la Clase (cuya información de contacto se encuentra en la Sección **9** de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador del Acuerdo, https://apexclassaction.com/britenitesinc/, o en el del Tribunal https://eportal.alameda.courts.ca.gov/.

Un Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios de Abogados y Costos de Litigio, y la Compensación por Servicios al Demandante Principal puede presentar una objeción. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador del Acuerdo es el 2 de noviembre de 2026.** Asegúrese de indicar a qué se opone, por qué y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como *"Michael Castro v. Brite Nites, Inc"*, Caso Número 24CV061873 e incluir su nombre completo y firmar la objeción. La Sección **9** de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador del Acuerdo.

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

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

Puedes asistir a la audiencia el **15 de diciembre de 2026**, pero no es obligatorio a **las 2:30 p. m.,** en el Departamento 21 del Tribunal Superior de Alameda, Palacio de Justicia Rene C. Davidson, ubicado en 1225 Fallon Street, Oakland, CA 94612. En la Audiencia, el juez decidirá si otorga la aprobación final del Acuerdo y qué parte del Fondo del Acuerdo se pagará a los Abogados de la Clase, al Demandante Principal y al Administrador del Acuerdo. El Tribunal solicitará comentarios de los objetores, de los Abogados de la Clase y de los abogados de la Defensa antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea de forma presencial o virtualmente (https://www.alameda.courts.ca.gov/general-information/remote-appearances). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más reciente.

Es posible que el Tribunal reprograme esta audiencia. Debe consultar el sitio web del Administrador del Acuerdo, https://apexclassaction.com/britenitesinc/, con antelación o ponerse en contacto con los Abogados de la Clase para verificar la fecha y la hora de esta audiencia.

9. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y el Demandante Principal se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo de Conciliación propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento es visitar el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/britenitesinc/. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador del Acuerdo utilizando la información de contacto indicada a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior en https://eportal.alameda.courts.ca.gov/ e introducir el número de caso de la Demanda: 24CV061873. También puede solicitar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Secretaría del Tribunal Superior de Alameda.



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

Abogados de la Clase:
JUSTICE FOR WORKERS, P.C.
William C. Sung
Tiffany L. Luu
José C. Ramli
3600 Wilshire Blvd., Suite 1815
Los Ángeles, CA 90010
Teléfono: (323) 922-2000
william@justiceforworkers.com
tluu@justiceforworkers.com
jramli@justiceforworkers.com

Administrador del Acuerdo:
Apex Class Action, LLC
Dirección postal: PO Box 54668,
Irvine, CA 92619
Teléfono: 1-800-355-0700
Fax: (949) 989-4428
Correo electrónico: support@apexclassaction.com

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

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

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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

EXHIBIT B

Michael Castro v. Brite Nites, Inc.
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

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

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

Michael Castro v. Brite Nites, Inc., Case No. 24CV061873

The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully!
It's not junk mail, spam, advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.

You may be eligible to receive money from a class action lawsuit ("Action") against Brite Nites, Inc. ("Defendant") for alleged wage and hour violations. The Action was filed by alleged employee Michael Castro ("Named Plaintiff") and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of all current and former independent contractors who performed work for Brite Nites, Inc. in California during the Class Period of January 30, 2020, through November 13, 2025 ("Class Members"); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all current and former independent contractors who performed work for Brite Nites, Inc. in California during the PAGA Period of January 29, 2023, through November 13, 2025 ("Aggrieved Employees").

The proposed settlement has two main parts: (1) a class settlement requiring Defendant to fund Individual Settlement Awards, 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 Settlement Award is estimated to be $«Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be $«PAGA_PMT»**. The actual amount you may receive may 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 did not work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant's records showing that **you worked «Total_Class_Weeks» Workweeks** during the Class Period, and **you worked «Total_PAGA_Weeks» PAGA 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 do not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Settlement Approval Hearing ("Settlement Hearing"), the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Named Plaintiff and Named Plaintiff's 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 do not have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Settlement Award 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 Settlement Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Settlement Award. 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 Settlement Award 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 November 2, 2026**	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Settlement Administrator a written request for exclusion. Once excluded, you will be a non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Settlement Award. 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 PAGA Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement **Written Objections Must be Submitted by** **November 2, 2026**	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Named Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Named Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Named Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Named Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section **7** of this Notice.
You Can Participate in the December 15, 2026, Settlement Hearing	The Court's Settlement Hearing is scheduled to take place on December 15, 2026. You do not 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 Settlement Hearing. See Section **8** of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Class/PAGA Period Workweeks **Written Challenges Must be Submitted by** **November 2, 2026**	The amount of your Individual Settlement Award and PAGA Payment (if any) depend on how many Workweeks you worked at least one day during the Class Period and the PAGA Period, respectively. The number of Class Period workweeks and number of PAGA Period workweeks 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 November 2, 2026. See Section **4** of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Named Plaintiff is a former alleged employee of Defendant Brite Nites, Inc. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by misclassifying employees as independent contractors; failing to pay minimum and overtime wages, failing to provide legally compliant meal and rest periods; failing to reimburse necessary business expenses; failing to pay wages due upon termination; failing to provide accurate itemized wage statements; and unfair competition. Based on the same claims, Named Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Named Plaintiff is represented by attorneys in the Action: William C. Sung, Tiffany L. Luu, Joseph C. Ramli of Justice for Workers, P.C. ("Class Counsel")

Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages, denies any liability, 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 Named Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Named Plaintiff 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, Named Plaintiff 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.

Named Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant 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) 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 $300,000.00 as the Settlement Fund. Defendant has agreed to deposit the Settlement Fund into an account controlled by the Settlement Administrator of the Settlement. The Settlement Administrator will use the Settlement Fund to pay the Individual Settlement Awards, Individual PAGA Payments, Named Plaintiff Service Award, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Settlement Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Defendant shall fully fund the Settlement Fund by making annual payments into an escrow account administered by the Settlement Administrator. Defendant shall make three annual contributions of $100,000.00 into the escrow account based on the following schedule: on or before January 31, 2026 ("Funding Payment One"); on or before January 31, 2027 ("Funding Payment Two"); and on or before January 31, 2028 ("Funding Payment Three"). Defendant shall also fund the amounts necessary to fully pay Defendant's share of payroll

taxes by transmitting the funds to the Administrator no later than January 31, 2027 so that all Individual Settlement Awards can be distributed in the first settlement distribution.

2. Settlement Payment Distributions. Assuming the Court grants Final Approval and the Judgment entered by the Court becomes final, payment from the Settlement Fund shall be paid through two distributions. 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.

   A. First Distribution. Within twenty-one (21) calendar days of Funding Payment Two, the Settlement Administrator will distribute all monies in the Settlement Fund by paying out, in the following order until the funds are exhausted: (1) all Individual Settlement Awards to the Participating Class Members, (2) all Individual PAGA Awards to Aggrieved Employees, (3) PAGA penalties to the LWDA, (4) the Named Plaintiff's Service Award, (5) Class Counsel's litigation costs, and (6) Class Counsel's attorney's fees.

   B. Second Distribution. Within twenty-one (21) calendar days of January 31, 2028, the Settlement Administrator will distribute all remaining monies in the Settlement Fund.

3. Court-Approved Deductions from Settlement Fund. At the Settlement Hearing, Named Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Settlement Fund, the amounts of which will be decided by the Court at the Settlement Hearing:

   A. Up to $100,000.00 (One-Third or 33% of the Settlement Fund) to Class Counsel for attorneys' fees and up to $20,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.

   B. Up to $3,750.00 to Named Plaintiff as Named Plaintiff Service Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Named Plaintiff Service Award will be the only monies Named Plaintiff will receive other than Named Plaintiff's Individual Settlement Award and any Individual PAGA Payment.

   C. Up to $9,126.00 to the Settlement Administrator for services administering the Settlement.

   D. Up to $15,000.00 for PAGA Penalties, allocated 65% to the LWDA Payment and 35% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Pay Periods.

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

4. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Settlement Administrator will distribute the rest of the Settlement Fund (the "Net Settlement") by making Individual Settlement Awards to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.

5. Taxes Owed on Payments to Class Members. Named Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 10% of each Individual Settlement Award to taxable wages ("Wage Portion") and 90% to interests and penalties ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Settlement Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Settlement Awards on IRS 1099 Forms.

   Although Named Plaintiff 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.

6. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Settlement Awards and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you do not cash it by the void date, the funds from your check will be transmitted to the Legal Aid Foundation of Los Angeles, a Court-approved nonprofit organization.

7. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Settlement Administrator in writing, not later than **November 2, 2026**, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Settlement Administrator is to send a written and signed request for exclusion by the **November 2, 2026,** Response Deadline. The request for exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Settlement Awards but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

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

8. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant final approval of the Settlement or decline to enter a judgment. It is also possible the Court will enter a judgment that is reversed on appeal. Named Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.

9. Settlement Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action, LLC (the "Settlement Administrator") to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' requests for exclusion. The Settlement 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 Settlement Administrator's contact information is contained in Section **9** of this Notice.

10. Participating Class Members' Release. After the judgment is final and Defendant has fully funded the Settlement Fund 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 release Defendant and each of its past or present officers, directors, shareholders, employees, agents, principals, heirs, representatives, accountants, auditors, consultants, insurers and reinsurers, and its respective successors and predecessors in interest, subsidiaries, affiliates, parents, and attorneys, and each of its company-sponsored employee benefit plans and all of their respective officers, directors, employees, administrators, fiduciaries, trustees, and agents (the "Released Parties") from the "Released Class Claims" arising during the Class Period. "Released Class Claims" means all claims alleged in Named Plaintiff's Operative Complaint in the Action, or that could have been alleged based upon the facts pleaded in the Operative Complaint, under any theory of law, including but not limited to all claims for alleged violations of the Labor Code and/or Wage Orders, including but not limited to unpaid minimum wage, straight time, or overtime wages (including on an off-the-clock, rounding, calculation of regular rates, sick time, vacation pay, or other theory); timing of payment (both during or at the end of employment); meal and rest period claims (including claims regarding how any meal or rest period penalties were calculated); unpaid expense reimbursements; record-keeping violations; and any and all associated statutory penalties and damages (including but not limited to pay stub penalties, waiting time penalties, any other statutory penalties arising under the California Labor Code, and liquidated damages for the Class Period). The Class Members may not sue or otherwise make a claim against any of the Released Parties for the Released Claims. This release shall have full res judicata effect as to FLSA claims for all Participating Class Members if the Participating Class Member endorses and cashes his or her settlement check. The Released Class Claims expressly do not include claims for unemployment compensation, workers' compensation, discrimination, or retaliation.

11. LWDA's PAGA Release. After the Court's Judgment is final, and Defendant has paid the Settlement Fund and separately paid the employer-side payroll taxes, Named Plaintiff, as proxy and agent on behalf of the LWDA, release Defendant and each of its past or present officers, directors, shareholders, employees, agents, principals, heirs, representatives, accountants, auditors, consultants, insurers and reinsurers, and its respective successors and predecessors in interest, subsidiaries, affiliates, parents, and attorneys, and each of its company-sponsored employee benefit plans and all of their respective officers, directors, employees, administrators, fiduciaries, trustees, and agents (the "Released Parties") from the "Released PAGA Claims" arising during the PAGA Period. "Released PAGA Claims" means all claims for civil penalties under the PAGA alleged in Named Plaintiff's letter to the LWDA and Defendant dated January 29, 2024 alleging violations of the PAGA (the "LWDA Notice"), or that could have been alleged based upon the facts pleaded in the LWDA Notice, under any theory of law, including but not limited to all claims for alleged violations of the Labor Code and/or Wage Orders, including but not limited to unpaid minimum wage, straight time, or overtime wages (including on an off-the-clock, rounding, calculation of regular rates, sick time, vacation pay, or other theory); timing of payment (both during or at the end of employment); meal and rest period claims (including claims regarding how any meal or rest period penalties were calculated); unpaid expense reimbursements; record-keeping violations; and any and all associated civil penalties arising under the California Labor Code.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Settlement Awards. The Settlement Administrator will calculate Individual Settlement Awards by (a) subtracting the Service Award, Class Counsel's attorney's fees and costs, PAGA penalties, and Settlement Administrator's expenses from the Settlement Fund to arrive at a net settlement fund ("Payout Fund"); (b) dividing the Payout Fund by the total number of workweeks worked by all Participating Class Members, and (c) multiplying the result by the number of workweeks worked by each individual Participating Class Member.

2. Individual PAGA Payments. The Settlement Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing the amount of the Aggrieved Employees' 35% share of PAGA penalties ($5,250.00) by the total number of workweeks worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of workweeks worked by each individual Aggrieved Employee.

3. Class/PAGA Period Workweek Challenges. The number of workweeks you worked during the Class Period and the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until **November 2, 2026,** to challenge the number of class/PAGA period workweeks credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Settlement Administrator via mail, email, or fax. Section **9** of this Notice has the Settlement Administrator's contact information.

    You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Settlement Administrator will accept Defendant's calculation of class/PAGA period workweeks 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 Settlement Administrator will resolve class/PAGA period workweek 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 Settlement Administrator's decision is final. You cannot appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members. The Settlement Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who does not opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Settlement Award and the Individual PAGA Payment.

2. Non-Participating Class Members. The Settlement 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 in this Notice. If you change your address, be sure to notify the Settlement 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?

Submit a written and signed letter with your name and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Settlement Administrator will exclude you based on any writing communicating your request to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Michael Castro v. Brite Nites, Inc.*, Case No. 24CV061873, and include your full name. You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Settlement Administrator must receive your request to be excluded by November 2, 2026, or it will be invalid.** Section **9** of the Notice has the Settlement 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 Named Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the **December 15, 2026**, Settlement Hearing, Class Counsel and/or Named Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Attorneys' Fees and Litigation Costs and Named Plaintiff Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and costs; and (ii) the amount Named Plaintiff is requesting as Named Plaintiff Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section **9** of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Settlement Administrator's Website www.apexclassaction.com/britenitesinc/ or the Court's website https://eportal.alameda.courts.ca.gov/.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Attorneys' Fees and Litigation Costs, and Named Plaintiff Service Award may wish to object. **The deadline for sending written objections to the Settlement Administrator is November 2, 2026**. Be sure to tell the Settlement Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action *Michael Castro v. Brite Nites, Inc.*, Case No. 24CV061873 and include your full name and sign the objection. Section **9** of this Notice has the Settlement 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 Settlement 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 Settlement Hearing.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Settlement Hearing **December 15, 2026**, at **2:30 p.m.**, in Department 21 of the Alameda Superior Court, Rene C. Davidson Courthouse, located at 1225 Fallon Street, Oakland, CA 94612. At the Hearing, the judge will decide whether to grant final approval of the Settlement and how much of the Settlement Fund will be paid to Class Counsel, Named Plaintiff, and the Settlement Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually (https://www.alameda.courts.ca.gov/general-information/remote-appearances.) Check the Court's website for the most current information.

It is possible the Court will reschedule the Settlement Hearing. You should check the Settlement Administrator's website www.apexclassaction.com/britenitesinc/ beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Settlement Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Named Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to the Settlement Administrator's website at www.apexclassaction.com/britenitesinc/. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Settlement Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (https://eportal.alameda.courts.ca.gov/) and entering the Case Number for the Action, Case No. 24CV061873. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Alameda Superior Court.

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

Class Counsel:
JUSTICE FOR WORKERS, P.C.
William C. Sung
Tiffany L. Luu
Joseph C. Ramli
3600 Wilshire Blvd., Ste. 1815
Los Angeles, CA 90010
T: (323) 922-2000
william@justiceforworkers.com
tluu@justiceforworkers.com
jramli@justiceforworkers.com

Settlement Administrator:
Apex Class Action, LLC
Mailing Address: PO Box 54668,
Irvine, CA 92619
Tel: 1-800-355-0700
Fax: (949) 989-4428
Email: support@apexclassaction.com

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Settlement 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 Settlement Administrator if you move or otherwise change your mailing address.

IMPORTANT – ACTION REQUIRED REGARDING YOUR SETTLEMENT PAYMENT

Brite Nites, Inc. has reviewed its available records and was unable to locate your Social Security Number. We require your Social Security Number in order to prepare the necessary tax documents and issue your Individual Settlement Payment as part of the class action settlement in *Michael Castro v. Brite Nites, Inc.,* matter.

To receive your Settlement Payment, you must provide your Social Security Number to the Settlement Administrator no later than **December 15, 2026**, by either filling out the **form on this link** (https://www.forms.apexclassaction.com/BriteNites) or contacting:



Apex Class Action LLC
P.O. Box 54668
Irvine, CA 92619
Toll Free: (800) 355-0700
Email: support@apexclassaction.com

Please note that Settlement Payments will not be mailed until after the Final Approval Hearing, currently scheduled for **December 15, 2026**, and only if the Settlement receives final approval from the Court.

Your Social Security Number will be used solely for the purpose of issuing your Individual Settlement Payment and related tax documents. It will not be retained beyond the completion of the settlement process.

IMPORTANTE – ACCIÓN REQUERIDA PARA SU PAGO DEL ACUERDO

Brite Nites, Inc. ha revisado los registros que tiene disponibles y no pudo localizar su Número de Seguro Social y lo necesitamos para preparar la documentación de impuestos necesaria y para emitir su Pago Individual del Acuerdo como parte del acuerdo de demanda colectiva en el asunto de *Michael Castro v. Brite Nites, Inc.*

Para que pueda recibir su Pago del Acuerdo, debe proporcionar su Número de Seguro Social al Administrador del Acuerdo a más tardar el **15 de diciembre de 2026,** ya sea completando el **formulario disponible en el sitio web** (https://www.forms.apexclassaction.com/BriteNites) o contactando a:



Apex Class Action LLC
P.O. Box 54668
Irvine, California 92619
Línea gratuita: (800) 355-0700
Correo electrónico: support@apexclassaction.com

Tome nota de que los Pagos del Acuerdo no se enviarán hasta después de la Audiencia de Aprobación Final, la cual está programada para el **15 de diciembre de 2026**, y únicamente si el Tribunal otorga aprobación final al Acuerdo.

Su Número de Seguro Social será utilizado únicamente con el propósito de emitir su Pago Individual del Acuerdo, así como cualquier documento de impuestos pertinente. No se conservará nada más que para fines del proceso del acuerdo.

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

Michael Castro v. Brite Nites, Inc., Caso Número 24CV061873

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

Es posible que usted sea elegible para recibir dinero de una demanda colectiva ("Demanda") contra Brite Nites, Inc. ("Demandado") por presuntas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por el presunto empleado Michael Castro ("Demandante Nombrado") y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para una clase de todos los contratistas independientes actuales y pasados que realizaron trabajos para Brite Nites, Inc., en California durante el Período de Clase del 30 de enero de 2020 al 13 de noviembre de 2025 ("Miembros de la Clase"); y (2) sanciones bajo la Ley General de Abogados Privados de California ("PAGA") para todos los contratistas independientes actuales y pasados que realizaron trabajos para Brite Nites, Inc., en California durante el Período de PAGA del 29 de enero de 2023 al 13 de noviembre de 2025 ("Empleados Afectados").

El acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un acuerdo colectivo que exige al Demandado financiar las Compensaciones Individuales del Acuerdo y (2) un acuerdo de PAGA que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de PAGA y las multas a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Con base en los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **su Compensación Individual del Acuerdo se estima en: $«Class_PMT» (menos retención) y que su Pago Individual de PAGA será $«PAGA_PMT»**. El monto real que usted reciba puede variar y dependerá de varios factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual de PAGA, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a dicho pago conforme al Acuerdo, ya que no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó «Total_Class_Weeks» Semanas laborales** durante el Período de Clase y **«Total_PAGA_Weeks» Semanas laborales de PAGA** durante el Período de PAGA. Si considera que trabajó más semanas de las previstas en cualquiera de los dos periodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección **4** de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y este Aviso y aún no ha decidido si concede la aprobación definitiva. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que usted lo ha leído y comprendido. En la Audiencia Final de Aprobación del Acuerdo ("Audiencia de Conciliación"), el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y cuánto se pagará al Demandante Nombrado y a los abogados del Demandante Nombrado ("Abogados de la Clase"). El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros de la Clase y a los Empleados Afectados que renuncien a su derecho a presentar ciertas reclamaciones contra el Demandado.

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

(1) **No haga nada.** No es necesario que usted realice ninguna acción para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para una Compensación Individual del Acuerdo y/o para un Pago Individual de PAGA. Sin embargo, como Miembro de Clase Participante, renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales del Período de Clase y sanciones del Período de PAGA contra el Demandado.

(2) **Exclusión del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo presentando una solicitud de exclusión o notificándolo por escrito al Administrador del Acuerdo. Si decide no participar en el Acuerdo, no recibirá una Compensación Individual del Acuerdo. Sin embargo, usted conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales por el Período de Clase contra el Demandado y, si es un Empleado Afectado, seguirá teniendo derecho a un Pago Individual de PAGA. No se puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que realice en relación con el Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo.	Si no hace nada, será un Miembro de Clase Participante, con derecho a una Compensación Individual del Acuerdo y a un Pago Individual de PAGA (si corresponde). A cambio, usted renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales contra el Demandado que estén cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el Acuerdo de PAGA. **La fecha límite para excluirse es el <u>2 de noviembre de 2026</u>**	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo enviando al Administrador del Acuerdo una solicitud de exclusión por escrito. Una vez excluido, usted será un Miembro de Clase No Participante y ya no podrá optar a una Compensación Individual del Acuerdo. Los Miembros de Clase No Participantes no podrán oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la Sección **6** de este Aviso. No se puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. El Demandado deberá efectuar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Afectados, quienes deberán renunciar a su derecho a presentar Reclamaciones Liberadas de PAGA (definidas más adelante).
Los Miembros de Clase Participantes pueden objetar al Acuerdo Colectivo, pero no al Acuerdo de PAGA. **Las objeciones por escrito deben**	Todos los Miembros de la Clase que no se excluyan ("Miembros de Clase Participantes") pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si finalmente aprobar el Acuerdo incluirá determinar cuánto se pagará a los Abogados de la Clase y al Demandante principal que interpuso la demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago realizado a los Abogados de la Clase o al Demandante Nombrado, pero cada dólar

presentarse antes del **2 de noviembre de 2026**	pagado reduce la cantidad total pagada a los Miembros de Clase Participantes. Puede oponerse a las cantidades solicitadas si considera que son irrazonables. Véase la Sección **7** de este Aviso.
Usted puede participar en la Audiencia de Conciliación del 15 de diciembre de 2026	Esta audiencia está programada para el 15 de diciembre de 2026. No es necesario que asista, pero tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros de Clase Participantes podrán oponerse verbalmente al Acuerdo durante esta audiencia. Consulte la Sección **8** de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de las Semanas laborales del período de Clase/PAGA. **Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del** **2 de noviembre de 2026**	El monto de su Compensación Individual del Acuerdo y del Pago de PAGA (si corresponde) depende de cuántas Semanas laborales haya trabajado al menos un día durante el Período de Clase y el de PAGA, respectivamente. El número de semanas laborales del Período de Clase y del Período de PAGA en los que usted trabajó, según los registros del Demandado, se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del 2 de noviembre de 2026. Consulte la Sección **4** de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

El Demandante Principal es un supuesto exempleado del Demandado Brite Nites, Inc. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al clasificar erróneamente a los empleados como contratistas independientes; no pagar el salario mínimo ni las horas extras; no proporcionar períodos de descanso y comida que cumplan con la ley; no reembolsar los gastos comerciales necesarios; no pagar los salarios adeudados al momento de la terminación del contrato; no proporcionar estados de cuenta de salarios detallados y precisos; y competencia desleal. Basándose en las mismas alegaciones, el Demandante Principal también ha presentado una demanda por sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (Código Laboral §§ 2698 y siguientes) ("PAGA, por sus siglas en inglés"). El Demandante Principal está representado por los abogados William C. Sung, Tiffany L. Luu y Joseph C. Ramli, de Justice for Workers, PC ("Abogados de la Clase").

El Demandado niega rotundamente haber violado ley alguna o haber dejado de pagar salarios, niega cualquier responsabilidad y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

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

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tiene razón en el fondo del asunto. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador neutral y con experiencia, en un intento de resolver el litigio mediante la negociación para poner fin al caso por acuerdo (conciliarlo) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Las negociaciones fueron un éxito al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte sentencia para poner fin a la Demanda y hacer cumplir el Acuerdo. El Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de conciliación sujeta a la aprobación final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto es una solución de compromiso para las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce la validez de ninguna de las reclamaciones.

El Demandante Principal y los Abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque: (1) el Demandado ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada, considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Clase y de los Empleados Afectados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto por considerarlo justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. El Demandado pagará $300,000.00 como Fondo del Acuerdo. El Demandado ha accedido a depositar el Fondo del Acuerdo en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador del Acuerdo utilizará este Fondo para realizar las Compensaciones Individuales del Acuerdo, los Pagos Individuales de PAGA, la Compensación por Servicios al Demandante Principal, los honorarios y gastos de los Abogados de la Clase, los gastos del Administrador del Acuerdo y las multas que se pagarán a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). El Demandado deberá financiar íntegramente el Fondo del Acuerdo mediante pagos anuales a una cuenta de depósito en garantía administrada por el Administrador del Acuerdo. El Demandado deberá realizar tres cuotas anuales de $100,000.00 a dicha cuenta según el siguiente calendario: el 31 de enero de 2026 o antes ("Primer Pago de Financiamiento"); el 31 de enero de 2027 o antes ("Segundo Pago de Financiamiento"); y el 31 de enero de 2028 o antes ("Tercer Pago de Financiamiento"). El Demandado también deberá aportar las cantidades necesarias para pagar íntegramente su parte de los impuestos sobre la nómina, transfiriendo los fondos al Administrador a más tardar el 31 de enero de 2027, para que todas las Contribuciones Individuales puedan distribuirse en la primera distribución del acuerdo.

2. Distribución del Pago del Acuerdo. Si el Tribunal otorga la aprobación final y la sentencia dictada por el Tribunal se vuelve firme, el pago del Fondo del Acuerdo se realizará en dos distribuciones. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal la dicte, o en una fecha posterior si los Miembros de Clase Participantes se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.

    A. Primera distribución. Dentro de los veintiún (21) días calendario del Segundo Pago de Financiamiento, el Administrador del Acuerdo distribuirá todos los fondos del Fondo del Acuerdo pagando, en el siguiente orden hasta que se agoten los fondos: (1) todos las Compensaciones Individuales del Acuerdo a los Miembros de Clase Participantes, (2) todos las Compensaciones de PAGA a los Empleados Afectados, (3) las sanciones PAGA a la LWDA, (4) la Compensación por Servicio al Demandante Principal, (5) los costos de litigio de los Abogados de la Clase y (6) los honorarios de los Abogados de la Clase.

    B. Segunda distribución. Dentro de los veintiún (21) días calendario a partir del 31 de enero de 2028, el Administrador del Acuerdo distribuirá todos los fondos restantes en el Fondo de Acuerdo.

3. Deducciones del Fondo del Acuerdo aprobados por el Tribunal. En la Audiencia de Conciliación, el Demandante Nombrado y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Fondo del Acuerdo, cuyos montos serán decididos en dicha audiencia:

   A. Hasta $100,000.00 (un tercio o 33% del Fondo del Acuerdo) para los Abogados de la Clase, en concepto de honorarios, y hasta $20,000.00 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, han trabajado e incurrido en gastos relacionados con la Demanda sin recibir remuneración alguna.

   B. Hasta $3,750.00 para el Demandante Principal como Compensación por Servicios por presentar la Demanda, por trabajar con los Abogados de la Clase y por representar a la Clase. Este pago será el único dinero que el Demandante Principal recibirá, aparte de la Compensación Individual del Acuerdo y de cualquier Pago Individual de PAGA.

   C. Hasta $9,126.00 para el Administrador del Acuerdo por los servicios de administración.

   D. Hasta $15,000.00 para Sanciones PAGA, asignados en un 65% al Pago de LWDA y en un 35% a Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Afectados según sus Períodos de Pago de PAGA.

   Los Miembros de Clase Participantes tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones, el Tribunal tendrá en cuenta todas las objeciones.

4. Acuerdo Neto distribuido a los Miembros de la Clase. Tras realizar las deducciones anteriores sobre las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador del Acuerdo distribuirá el resto del Fondo del Acuerdo (el "Acuerdo Neto") mediante el otorgamiento de Compensaciones Individuales del Acuerdo a los Miembros de Clase Participantes en función de sus Semanas Laborales del Período de Clase.

5. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros de la Clase. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 10% de cada Compensación Individual a salarios imponibles ("Parte Salarial") y el 90% a intereses y sanciones ("Parte No Salarial"). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que le correspondan sobre esta parte. Los Pagos Individuales de PAGA se consideran sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador del Acuerdo informará los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de las Compensaciones Individuales del Acuerdo en los formularios 1099 del IRS.

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

6. Cobrar los cheques de pago con prontitud. En el frente de cada cheque emitido para las Compensaciones Individuales del Acuerdo y los Pago Individuales de PAGA figurará la fecha de vencimiento. Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, los fondos de su cheque se transferirán a Legal Aid Foundation of Los Angeles, una organización sin fines de lucro aprobada por el Tribunal.

7. Solicitudes de exclusión del Acuerdo Colectivo. Se le considerará un Miembro de Clase Participante, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique por escrito al Administrador del Acuerdo, a más tardar el **2 de noviembre de 2026**, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador del Acuerdo es enviar una solicitud de exclusión por escrito y firmada antes del **2 de noviembre de 2026**. Fecha Límite de Respuesta. La solicitud de exclusión deberá consistir en una carta de un Miembro de la Clase o de su representante, en la que conste el nombre de dicho miembro y una simple declaración en la que se manifieste su deseo de ser excluido del Acuerdo. Los Miembros Excluidos de la Clase (es decir, los Miembros de Clase No Participantes) no recibirán Compensaciones Individuales del Acuerdo, pero conservarán su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales y por horas contra el Demandado.

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

8. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el Tribunal deniega su Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: el Demandado no pagará ninguna cantidad de dinero y los Miembros de la Clase no presentarán ninguna reclamación contra el Demandado.

9. Administrador del Acuerdo. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action, LLC (el "Administrador del Acuerdo"), para que envíe este Aviso, calcule y realice los pagos y procese las solicitudes de exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador del Acuerdo también decidirá sobre las Impugnaciones de los Miembros de la Clase, enviará y reenviará 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.

10. Liberación de los Miembros de Clase Participantes. Una vez que la sentencia sea firme y el Demandado haya financiado por completo el Fondo del Acuerdo y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros de Clase Participantes no podrán presentar legalmente ninguna de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por no participar, excluyéndose válidamente del Acuerdo Colectivo, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de Clase y por Sanciones PAGA basadas en los hechos del Período de PAGA, como se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

    Los Miembros de Clase Participantes estarán sujetos a la siguiente liberación: todos los Miembros de Clase Participantes liberan al

Demandado y a cada uno de sus funcionarios, directores, accionistas, empleados, agentes, principales, herederos, representantes, contadores, auditores, consultores, aseguradoras y reaseguradoras, pasados o presentes, y a sus respectivos sucesores y predecesores en interés, subsidiarias, afiliadas, matrices y abogados, y a cada uno de sus planes de beneficios para empleados patrocinados por la empresa y a todos sus respectivos funcionarios, directores, empleados, administradores, fiduciarios, fideicomisarios y agentes (las "Partes Exoneradas") de las "Reclamaciones Liberadas de Clase" que surjan durante el Período de Clase. "Reclamaciones Liberadas de Clase" significa todas las reclamaciones alegadas en la Denuncia Operativa del Demandante Principal en la Demanda, o que podrían haberse alegado con base en los hechos alegados en la Denuncia Operativa, bajo cualquier teoría legal, incluyendo pero no limitadas a todas las reclamaciones por presuntas violaciones del Código Laboral y/o las Órdenes Salariales, incluyendo pero no limitadas a salarios mínimos, de tiempo normal o de horas extras no pagados (incluyendo en un tiempo fuera del horario laboral, redondeo, cálculo de tarifas regulares, tiempo de enfermedad, pago de vacaciones u otra teoría); momento del pago (tanto durante como al final del empleo); reclamaciones de períodos de comida y descanso (incluyendo reclamaciones sobre cómo se calcularon las penalizaciones por períodos de comida o descanso); reembolsos de gastos no pagados; violaciones de mantenimiento de registros; y todas y cada una de las sanciones y daños legales asociados (incluyendo pero no limitadas a sanciones por talones de pago, por tiempo de espera, cualquier otra sanción legal que surja bajo el Código Laboral de California y daños liquidados para el Período de Clase). Los Miembros de la Clase no podrán demandar ni presentar ninguna otra reclamación contra ninguna de las Partes Exoneradas por las Reclamaciones Liberadas. Esta liberación tendrá pleno efecto de cosa juzgada respecto de las reclamaciones de la Ley de Normativa Laboral (FLSA, en inglés) para todos los Miembros de Clase Participantes si el miembro endosa y cobra su cheque de liquidación. Las Reclamaciones Liberadas de Clase no incluyen expresamente reclamaciones por prestaciones por desempleo, indemnización laboral, discriminación o represalias.

11. Liberación de PAGA de la LWDA. Una vez que la Sentencia del Tribunal sea firme y el Demandado haya pagado el Fondo del Acuerdo y, por separado, los impuestos sobre la nómina del empleador, el Demandante Principal, como apoderado y agente en nombre de la LWDA, libera al Demandado y a cada uno de sus funcionarios, directores, accionistas, empleados, agentes, principales, herederos, representantes, contadores, auditores, consultores, aseguradoras y reaseguradoras, pasados o presentes, y a sus respectivos sucesores y predecesores en interés, subsidiarias, afiliadas, matrices y abogados, y a cada uno de sus planes de beneficios para empleados patrocinados por la empresa y a todos sus respectivos funcionarios, directores, empleados, administradores, fiduciarios, fideicomisarios y agentes (las "Partes Exoneradas") de las "Reclamaciones Liberadas de PAGA" que surjan durante el Período de PAGA. "Reclamaciones Liberadas de PAGA" significa todas las reclamaciones de sanciones civiles bajo la PAGA alegadas en la carta del Demandante Principal a la LWDA y al Demandado con fecha 29 de enero de 2024 alegando violaciones de PAGA (el "Aviso de la LWDA"), o que podrían haberse alegado con base en los hechos alegados en el Aviso de la LWDA, bajo cualquier teoría de derecho, incluyendo pero no limitado a todas las reclamaciones por presuntas violaciones del Código Laboral y/o Órdenes Salariales, incluyendo pero no limitado a salarios mínimos, de tiempo normal o de horas extras no pagados (incluyendo fuera del horario laboral, redondeo, cálculo de tarifas regulares, tiempo de enfermedad, pago de vacaciones u otra teoría); momento del pago (tanto durante como al final del empleo); reclamaciones de períodos de comida y descanso (incluyendo reclamaciones sobre cómo se calcularon las sanciones por períodos de comida o descanso); reembolsos de gastos no pagados; violaciones de mantenimiento de registros; y todas y cada una de las sanciones civiles asociadas que surjan bajo el Código Laboral de California.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Compensaciones Individuales del Acuerdo. El Administrador del Acuerdo calculará las Compensaciones Individuales del Acuerdo mediante (a) la resta de la Compensación por Servicio, los honorarios y costos de los Abogados de la Clase, las sanciones PAGA y los gastos del Administrador del Acuerdo del Fondo del Acuerdo para llegar a un fondo de acuerdo neto ("Fondo de Pago"); (b) la división del Fondo de Pago entre el número total de semanas laborales trabajadas por todos los Miembros de Clase Participantes, y (c) la multiplicación del resultado por el número de semanas laborales trabajadas por cada Miembro de Clase Participante.

2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador del Acuerdo calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo el monto de la participación del 35% de los Empleados Afectados en las sanciones de PAGA ($5,250.00) entre el número total de semanas laborales trabajadas por todos los Empleados Afectados y (b) multiplicando el resultado por el número de semanas laborales trabajadas por cada Empleado Afectado.

3. Impugnaciones de la Semana laboral del Período de Clase/PAGA. El número de semanas laborales que usted trabajó durante el Período de Clase y el Período de PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indica en la primera página de este Aviso. Tiene a más tardar el **2 de noviembre de 2026** para impugnar el número de semanas laborales del período de clase/PAGA que se le acreditan. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta por correo postal, por correo electrónico o por fax. La Sección **9** de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador del Acuerdo.

   Para respaldar su impugnación, debe enviar copias de sus talones de pago u otros documentos que acrediten su solvencia. El Administrador del Acuerdo aceptará como exacto el cálculo del Demandado basado en los registros que proporcione, a menos que usted envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de los originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador del Acuerdo resolverá las impugnaciones con base en su presentación y en la información proporcionada por los Abogados de la Clase (quienes abogarán en nombre de los Miembros de Clase Participantes) y por el Abogado del Demandado. La decisión del Administrador del Acuerdo es definitiva, y no se puede apelar ni impugnar de ninguna otra forma su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. Miembros de Clase Participantes. El Administrador del Acuerdo enviará, por correo postal, un cheque único a cada Miembro de Clase Participante (es decir, a cada Miembro de la Clase que no opte por no participar), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Afectados. El cheque único combinará la Compensación Individual del Acuerdo con el Pago Individual de PAGA.

2. Miembros de Clase No Participantes. El Administrador del Acuerdo enviará, por correo postal, un único cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Afectado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, a cada Miembro de Clase No Participante).

Su cheque se enviará a la misma dirección indicada en este Aviso. Si cambia de domicilio, asegúrese de notificar lo antes posible. La Sección 9 de este aviso contiene la información de contacto del Administrador del Acuerdo.

6. ¿CÓMO EXCLUIRSE DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, que incluya una simple declaración en la que indique que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador del Acuerdo lo excluirá en función de cualquier escrito en el que se comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como *"Michael Castro v. Brite Nites, Inc"*, Caso Número 24CV061873, e incluir su nombre completo. Debe presentar la solicitud de forma presencial; si otra persona la presenta por usted, no será válida. **El Administrador del Acuerdo debe recibir su solicitud para ser excluido a más tardar el 2 de noviembre de 2026, o no será válida.** La Sección **9** contiene la información de contacto del Administrador del Acuerdo.

7. ¿CÓMO OBJETAR AL ACUERDO?

Únicamente los Miembros de Clase Participantes tienen derecho a objetar al Acuerdo. Antes de decidir si presenta una objeción, es posible que desee ver qué solicitan el Demandante y el Demandado al Tribunal para que apruebe. Al menos 16 días hábiles antes de la Audiencia de Conciliación **del 15 de diciembre de 2026**, los Abogados de la Clase y/o el Demandante Principal presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios de Abogados y Costos de Litigio y compensación por Servicio del Demandante Principal que indique (i) la cantidad que los Abogados de la Clase solicita para honorarios y costos; y (ii) la cantidad que el Demandante Principal solicita como Compensación por Servicio del Demandante Principal. Si lo solicita razonablemente, los Abogados de la Clase (cuya información de contacto se encuentra en la Sección **9** de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador del Acuerdo, www.apexclassaction.com/britenitesinc/, o en el del Tribunal https://eportal.alameda.courts.ca.gov/.

Un Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios de Abogados y Costos de Litigio, y la Compensación por Servicios al Demandante Principal puede presentar una objeción. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador del Acuerdo es el 2 de noviembre de 2026.** Asegúrese de indicar a qué se opone, por qué y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como*"Michael Castro v. Brite Nites, Inc"*, Caso Número 24CV061873 e incluir su nombre completo y firmar la objeción. La Sección **9** de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador del Acuerdo.

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

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

Puedes asistir a la audiencia el **15 de diciembre de 2026**, pero no es obligatorio a **las 2:30 p. m.,** en el Departamento 21 del Tribunal Superior de Alameda, Palacio de Justicia Rene C. Davidson, ubicado en 1225 Fallon Street, Oakland, CA 94612. En la Audiencia, el juez decidirá si otorga la aprobación final del Acuerdo y qué parte del Fondo del Acuerdo se pagará a los Abogados de la Clase, al Demandante Principal y al Administrador del Acuerdo. El Tribunal solicitará comentarios de los objetores, de los Abogados de la Clase y de los abogados de la Defensa antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea de forma presencial o virtualmente (https://www.alameda.courts.ca.gov/general-information/remote-appearances). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más reciente.

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

9. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y el Demandante Principal se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo de Conciliación propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento es visitar el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/britenitesinc/. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador del Acuerdo utilizando la información de contacto indicada a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior en https://eportal.alameda.courts.ca.gov/ e introducir el número de caso de la Demanda: 24CV061873. También puede solicitar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Secretaría del Tribunal Superior de Alameda.

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

Abogados de la Clase:
JUSTICE FOR WORKERS, P.C.
William C. Sung
Tiffany L. Luu
José C. Ramli
3600 Wilshire Blvd., Suite 1815
Los Ángeles, CA 90010
Teléfono: (323) 922-2000
william@justiceforworkers.com
tluu@justiceforworkers.com
jramli@justiceforworkers.com

Administrador del Acuerdo:
Apex Class Action, LLC
Dirección postal: PO Box 54668,
Irvine, CA 92619
Teléfono: 1-800-355-0700
Fax: (949) 989-4428
Correo electrónico: support@apexclassaction.com

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

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

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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

EXHIBIT C

IMPORTANT – ACTION REQUIRED REGARDING YOUR SETTLEMENT PAYMENT

Brite Nites, Inc. has reviewed its available records and was unable to locate your Social Security Number. We require your Social Security Number in order to prepare the necessary tax documents and issue your Individual Settlement Payment as part of the class action settlement in *Michael Castro v. Brite Nites, Inc.,* matter.

To receive your Settlement Payment, you must provide your Social Security Number to the Settlement Administrator no later than **December 15, 2026**, by either filling out the **form on this link** (https://www.forms.apexclassaction.com/BriteNites) or contacting:



Apex Class Action LLC
P.O. Box 54668
Irvine, CA 92619
Toll Free: (800) 355-0700
Email: support@apexclassaction.com

Please note that Settlement Payments will not be mailed until after the Final Approval Hearing, currently scheduled for **December 15, 2026**, and only if the Settlement receives final approval from the Court.

Your Social Security Number will be used solely for the purpose of issuing your Individual Settlement Payment and related tax documents. It will not be retained beyond the completion of the settlement process.

IMPORTANTE – ACCIÓN REQUERIDA PARA SU PAGO DEL ACUERDO

Brite Nites, Inc. ha revisado los registros que tiene disponibles y no pudo localizar su Número de Seguro Social y lo necesitamos para preparar la documentación de impuestos necesaria y para emitir su Pago Individual del Acuerdo como parte del acuerdo de demanda colectiva en el asunto de *Michael Castro v. Brite Nites, Inc.*

Para que pueda recibir su Pago del Acuerdo, debe proporcionar su Número de Seguro Social al Administrador del Acuerdo a más tardar el **15 de diciembre de 2026,** ya sea completando el **formulario disponible en el sitio web** (https://www.forms.apexclassaction.com/BriteNites) o contactando a:



Apex Class Action LLC
P.O. Box 54668
Irvine, California 92619
Línea gratuita: (800) 355-0700
Correo electrónico: support@apexclassaction.com

Tome nota de que los Pagos del Acuerdo no se enviarán hasta después de la Audiencia de Aprobación Final, la cual está programada para el **15 de diciembre de 2026**, y únicamente si el Tribunal otorga aprobación final al Acuerdo.

Su Número de Seguro Social será utilizado únicamente con el propósito de emitir su Pago Individual del Acuerdo, así como cualquier documento de impuestos pertinente. No se conservará nada más que para fines del proceso del acuerdo.

EXHIBIT D

APEX
CLASS ACTION ADMINISTRATION

Quotation Request:
William Sung
Justice for Workers
William@JusticeforWorkers.com
323.922.2000

Case Name: Castro v. Brite Nites
Date: Tuesday, August 18, 2026
RFP Number: 321600023

Prepared By:
Kimberly Sutherland
Apex Class Action LLC
kimberly@apexclassaction.com
321.223.5065

Settlement Specifications	
Estimated Class Size:	**120**
Certified Language Translation:	**Yes**
Static Settlement Website	**Yes**
Percentage of Undeliverable Mail	**15%**

Professional Services	Fee Calculation	Rate(s)	Quantity	Estimated Cost
Data Analytics and Standardization				
Import and Standardize Data*	Per Hour	$125.00	1	$125.00
Data Analyst	Per Hour	$150.00	1	$150.00
*Data provided must be in a workable format. Apex can standardize provided data at an additional cost of $150/hr.				
			Sub Total:	$275.00
Mailing of Class Notice				
Form Set Up & Additional Skip Trace of 118 individauls	Per Hour	$356.00	1	$356.00
Print & Mail Class Notice	Per Piece	$1.50	120	$180.00
USPS First Class Postage	Per Piece	$0.78	120	$93.60
Remail Undeliverable Mail (Skip-Trace)	Per Piece	$2.00	18	$36.00
Receive and Process Undeliverable Mail	Per Hour	$75.00	0.5	$37.50
Process Class Member Correspondence via mail, e-mail & fax	Per Piece	$75.00	1	$75.00
NCOA Address Update (USPS)	Static Rate	$85.70	1	$85.70
Certified Language Translation: Spanish	Static Rate	$1,200.00	1	$1,200.00
Additional Outreach mail and insert: 51 people, Email: 46 people	Static Rate	$200.00	1	$200.00
			Sub Total:	$2,263.80
Project Management				
Project Management	Per Hour	$150.00	3	$450.00
Project Coordinator	Per Hour	$90.00	2	$180.00
Data Analyst and Reporting	Per Hour	$140.00	1	$140.00
			Sub Total:	$770.00

APEX
CLASS ACTION ADMINISTRATION

Professional Services	Fee Calculation	Rate(s)	Quantity	Estimated Cost
Toll-Free Contact Center, Website & Reporting				
Bilingual Toll-Free Contact Center	Static Rate	$60.00	1	$60.00
Settlement Website: Static Apex URL	Static Rate	$500.00	1	$500.00
Settlement Status Reports	Static Rate	$750.00	1	Waived
			Sub Total:	$560.00
Distribution & Settlement Fund Management				
Settlement Calculations (Preliminary and Final)	Per Hour	$120.00	4	$480.00
Account Management and Reconciliation	Per Hour	$140.00	4	$560.00
Print & Mail Distribution Settlement Check (W-2/1099)	Per Piece	$1.50	120	$180.00
USPS First Class Postage	Per Piece	$0.78	120	$93.60
Print & Mail Distribution Settlement Check (W-2/1099)	Per Piece	$1.50	120	$180.00
USPS First Class Postage	Per Piece	$0.78	120	$93.60
Remail Distribution to Updated Address (Skip Trace)	Per Piece	$2.00	20	$40.00
Individual Income Tax Preparation & Reporting	Per Hour	$100.00	8	$800.00
QSF Income Tax Reporting (per calendar year)	Per Year	$1,000.00	2	$2,000.00
			Sub Total:	$4,427.20
Post Distribution Reconciliation				
Bank Account Reconciliation	Per Hour	$135.00	2	$270.00
Project Management Reconciliation	Per Hour	$100.00	2	$200.00
Declarations	Per Hour	$120.00	3	$360.00
			Sub Total:	$830.00

WILL NOT EXCEED: $9,126.00

Thank you for your business!

CLASS ACTION ADMINISTRATION

Terms & Conditions

The following Terms and Conditions govern the provision of all services to be provided by Apex Class Action and its affiliates ("Apex") to the Client. These terms and conditions are binding and shall apply to all services provided by Apex in relation to any related services or products.

1. Services: Apex commits to providing the Client with the administrative services detailed in the attached Proposal (the "Services").

2. Payment Terms: As compensation for the legal services to be provided, the Client agrees to pay Apex all fees detailed in the Proposal. The fees quoted in the Proposal (and any subsequent proposals for additional services) are estimates based on the information provided to Apex by the Client. Apex makes no representation that the estimated fees in the Proposal or any subsequent proposals for additional services shall equal the actual fees charged by Apex to the Client, which fees (including individual line items) may be greater or less than estimated. If additional services are requested on an hourly basis and are not specifically detailed in the Proposal, Apex will prepare estimates for such services subject to approval by the Client. In the performance of such additional services, Apex will charge standard hourly fees which shall apply.

3. Incurred Expenses: In relation to the provision of services outlined in this agreement, the Client agrees to reimburse Apex for all reasonable out-of-pocket expenses incurred. Such expenses may include, but are not limited to, costs associated with postage, media production or publication, banking fees, brokerage fees, messenger and delivery service expenses, travel expenses, filing fees, office supplies, meals, staff overtime expenses, and other related costs and expenses. If not otherwise specified in writing, fees for print notice and certain expenses, such as media publication and postage, must be paid immediately upon invoicing and, in certain cases, at least ten (10) days prior to the date on which such expenses will be incurred.

4. Invoicing: Apex shall present invoices for its fees and expenses on a monthly basis, except as provided in Section 3. The Client agrees to pay each invoice within 30 days of receipt. In case of non-payment within 90 days of the billing date, an additional service charge of 1.5% per month may apply. Apex reserves the right to increase its prices, charges, and rates annually, subject to reasonable adjustments. If any price increases exceed 10%, Apex shall give thirty (30) days' notice to the Client. In the event of any unpaid invoices beyond 120 days of the due date, Apex reserves the right to withhold services and reports until payment is received, subject to notice to the Client. It is important to note that Apex's failure to provide services and reports in such instances shall not constitute a default under this agreement.

5. Case Duration: The duration of these Terms and Conditions, except for the data storage obligations stated in Section 13, shall be in effect until 30 days following the completion of the Services as described in the Proposal. The parties may extend these Terms and Conditions in writing for a mutually agreed-upon period beyond this initial 30-day period.

6. Termination of Services: Either party may terminate the Services by providing thirty (30) days written notice to the other party. Alternatively, termination may occur immediately upon written notice for Cause, as defined below. Cause means (I) Apex's gross negligence or willful misconduct that causes serious and material harm to the Client; (ii) the Client's failure to pay Apex invoices for more than one hundred twenty (120) days from the date of the invoice; or (iii) the accrual of invoices or unpaid services where Apex reasonably believes it will not be paid. Termination of the Services shall not relieve the Client of its obligation to pay Apex for services rendered prior to the termination.

7. Independent Contractor: As an independent contractor, Apex will provide services under the terms of this agreement. It is agreed that neither Apex nor any of its employees will be considered an employee of the Client. Consequently, Apex and its employees will not be eligible for any benefits provided by the Client to its employees. The Client will not make any tax deductions from the payments due to Apex for state or federal tax purposes. Apex will be solely responsible for paying all taxes and other payments due on payments received from the Client under this agreement.

8. Apex warrants that the Services outlined in the Proposal will be performed in accordance with the standards generally adhered to by professionals providing similar services. It is acknowledged that the Services may entail the likelihood of some human and machine errors, omissions, delays, and losses that may result in damage. However, Apex shall not be held liable for such errors, omissions, delays, or losses unless they are caused by its gross negligence or willful misconduct. In the event of any breach of this warranty by Apex, the Client's sole remedy will be limited to Apex's rerunning, at its expense, any inaccurate output provided that such inaccuracies occurred solely as a result of Apex's gross negligence or willful misconduct under this agreement.

9. Limitation of Liability: The Client acknowledges that Apex shall not be held liable for any consequential, special, or incidental damages incurred by the Client in relation to the performance of Services, whether the claim is based on breach of warranty, contract, tort (including negligence), strict liability, or any other grounds. Under no circumstances shall Apex's liability to the Client, for any Losses (including court costs and reasonable attorney's fees), arising out of or in connection with these Terms and Conditions, exceed the total amount charged or chargeable to the Client for the specific service(s) that caused the Losses.

10. Indemnification: The Client agrees to indemnify and hold harmless Apex from any losses, suits, actions, judgments, fines, costs, liabilities, or claims arising from any action or proceeding relating to the Services provided by Apex, regardless of whether or not it results in liability (collectively referred to as "Indemnified Claims"). However, this indemnification provision shall not apply to the extent that such Indemnified Claims are caused by Apex's willful misconduct, gross negligence, or breach of these Terms and Conditions. This provision shall survive termination of the Services.

11. Confidentiality: Apex will uphold strict confidentiality between Apex and the Client and applies to all non-public records, documents, systems, procedures, processes, software, and other information received by either party in connection with the performance of services under these terms. Both Apex and the Client agree to keep confidential all such non-public information, including any material marked or identified as confidential or proprietary. Any such confidential information shall not be disclosed, provided, disseminated, or otherwise made available to any third party, except as required to fulfill the parties' obligations under these terms. The parties acknowledge that in the event of any request to disclose any confidential information in connection with a legal or administrative proceeding, or otherwise to comply with a legal requirement, prompt notice of such request must be given to the other party to enable that party to seek an appropriate protective order or other remedy or to waive compliance with the relevant provisions of these terms. If the Client seeks a protective order or another remedy, Apex, at the Client's expense, will cooperate with and assist the Client in such efforts. If the Client fails to obtain a protective order or waives compliance with the relevant provisions of these terms, Apex will disclose only that portion of the confidential information that it determines it is required to disclose. This confidentiality provision shall survive termination of the services provided. Both parties acknowledge and agree that any breach of this these terms may cause irreparable harm to the non-breaching party and that injunctive relief may be necessary to prevent any actual or threatened breach. The terms set forth between the parties supersede all prior negotiations, understandings, and agreements between the parties concerning confidentiality. These terms may only be amended in writing and signed by both parties.

12. Ownership of the programs, system data, and materials provided by Apex to the Client during the course of providing services herein shall solely belong to Apex. It is acknowledged that fees and expenses paid by the Client do not confer any rights in such property. It is also understood that the said property is made available to the Client solely for the purpose of using it during and in connection with the services provided by Apex.

13. Upon the completion of the administration and unless retention instructions are ordered by the court, Apex will notify the client that it will destroy and/or return all confidential information and property within 90 days upon the client's written request. Alternatively, the material may be stored for one year at a monthly fee of $1.50 per storage box for paper documents and $0.01 per image for electronic copies over a period of three years, which compensates Apex for its electronic and hard-copy storage costs. Apex will not be liable for any damages, liability, or expenses incurred in connection with any delay in delivery of, or damage to disks, magnetic tapes, or any input data provided by the client or its representatives unless Apex has agreed in writing to assume such responsibility.

14. COMPLETE AGREEMENT. These Terms and Conditions, along with the attached Proposal, represent the complete agreement and understanding between the parties and override any prior agreements (whether written or oral) between Apex and the Client regarding the subject matter. Any modification to these Terms and Conditions may only be made in writing and must be signed by both Apex and the Client. The headings in this document are included for convenience only and do not alter or restrict any provisions in these Terms and Conditions. They may not be used in the interpretation of these Terms and Conditions.

15. This provision outlines the requirements for providing notice or other communication under this agreement. All such communications must be in writing and can be delivered either by personal delivery or through U.S. Mail with prepaid postage or overnight courier. Once delivered personally or sent through the mail, the notice will be considered given after five (5) days from the deposit date in the U.S. Mail. Alternatively, if sent through an overnight courier, the notice will be considered given one business day after delivery to the such courier. It's important to note that the notice must be provided to a responsible officer or principal of the Client or Apex, depending on the case.

16. Force Majeure: In the event of any failure or delay in performance due to circumstances beyond Apex's control, including but not limited to strikes, lockouts, fires, floods, acts of God or public enemy, riots, civil disorders, insurrections, war or war conditions, or interference by civil or military authorities, Apex shall not be held liable for any resulting loss or damage. The time for performance under this agreement shall be extended for a period equal to the duration of the disabling cause and a reasonable time thereafter. This provision shall constitute a force majeure clause and shall be construed accordingly.

17. The applicable state and federal laws shall govern the interpretation and enforcement of these Terms and Conditions. No choice of law or conflict of laws provisions shall affect this governing law provision.

18. Severability: This applies to all clauses and covenants contained within these Terms and Conditions. In the event that any clause or covenant is deemed invalid, illegal, or unenforceable, the remaining provisions shall remain valid and enforceable to the fullest extent permissible by law. The validity, legality, and enforceability of the remaining provisions shall in no way be affected or impaired by the invalidity, illegality, or unenforceability of any provision deemed so.

19. Nonwaiver: This applies to these Terms and Conditions. This means that any failure by one party to enforce a provision of these terms on one or more occasions shall not be construed as a waiver of that provision. In other words, any failure to enforce a provision does not give up the right to enforce it in the future. All provisions of these Terms and Conditions remain in full force and effect, regardless of any prior failure to enforce them.