Ball et al. v. CDC Restaurant Group, Inc., et al.
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»

NOTICE OF PROPOSED CLASS ACTION SETTLEMENT AND DATE FOR FINAL APPROVAL HEARING
Ball et al. v. CDC Restaurant Group, Inc., et al.
(County of Los Angeles, California Superior Court Case No. 22STCV24374)

As a current or former non-exempt, hourly-paid California employee of CDC Restaurant Group, Inc. and Jeremiah Cillpam, you are entitled to receive money from a Class Action Settlement.

Please read this Notice carefully. This Notice relates to a proposed Settlement of Class Action litigation. If you are a Class Member, it contains important information about your right to receive a payment from the Settlement fund.

You have received this Notice of Class Action Settlement because the records of CDC Restaurant Group, Inc. and Jeremiah Cillpam ("Defendants") show that you are a "Class Member" and, therefore, entitled to a payment from this Class Action Settlement. Class Members are all persons employed by Defendants in California and classified as a non-exempt, hourly-paid employee who worked for Defendants during June 29, 2021, through August 7, 2025 ("Class Period").

- The Settlement is to resolve a Class Action lawsuit, *Ball et al. v. CDC Restaurant Group, Inc.,* pending in the Superior Court of California for the County of Los Angeles, Case Number 22STCV24374 (the "Lawsuit"), alleging causes of action against Defendants for: (1) failure to pay overtime; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to provide rest periods, or compensation in lieu thereof; (5) waiting time penalties; (6) wage statement violations; (7) failure to timely pay wages; (8) failure to indemnify; (9) violation of labor code sections 227.3 and (10) unfair competition. Plaintiffs also seek civil penalties under the California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 ("PAGA") for violations of the Labor Code.
- On October 1, 2026, the Los Angeles County Superior Court granted Preliminary Approval of this Class Action Settlement and ordered that all Class Members be notified of the Settlement. The Court has not made any determination of the validity of the claims in the Lawsuit. Defendants vigorously deny the claims in the Lawsuit and contend that they fully complied with all applicable laws.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING AND RECEIVE PAYMENT	Get a payment and give up your legal rights to pursue claims released by the Settlement of the Lawsuit.
OPT OUT OF THE SETTLEMENT	Exclude yourself from the Settlement, get no payment for Settlement of the class claims, and retain your legal rights to individually pursue the class claims that would otherwise be released by the Settlement of the Lawsuit. If you were a person employed by Defendant CDC in California and classified as a non-exempt, hourly-paid employee who worked for Defendant CDC during the period from June 29, 2021, through the end of the Class Period ("PAGA Period"), then you will be deemed an "Aggrieved Employee" and you will still receive your share of the proceeds available from the settlement of the Released PAGA Claims, defined below, (your "Individual PAGA Payment") even if you opt out of the Class Settlement.
OBJECT TO THE SETTLEMENT	If you do not opt out, you may write to the Settlement Administrator, Apex Class Action LLC ("Apex"), about why you object to the Settlement, and they will forward your concerns to counsel, which will then be provided to the Court. If the Court approves the Settlement despite your objection, you will still be bound by the Settlement. You or your attorney may also address the Court during the Final Approval Hearing scheduled for January 27, 2027, in Department 1 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring St., Los Angeles, CA 90012.

The Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness, and fairness of the Settlement will be held on January 27, 2027, in the Spring Street Courthouse of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring St., Los Angeles, CA 90012, in Department 1. You are not required to attend the Hearing, but you are welcome to do so.

Why Am I Receiving This Notice?

Defendants' records show that you currently work, or previously worked, for Defendants as an hourly-paid, non-exempt employee in the State of California at some point during the Class Period. You were sent this Class Notice because you have a right to know about a proposed Settlement of a Class Action lawsuit, and about all your options before the Court decides whether to finally approve the Settlement. If the Court approves the Settlement and then any objections and appeals are resolved, a "Settlement Administrator" appointed by the Court will make the payments described in this Notice. This Notice explains the Lawsuit, the settlement, your legal rights, what benefits are available, who is eligible for them, and how to get them.

What is This Case About?

Bianca Ball and Claudia Emma Gonzalez Juarez were hourly-paid, non-exempt employees of Defendants. They are the "Plaintiffs" in this case and are suing on behalf of themselves and Class Members for Defendants' alleged failure to pay overtime wages; failure to pay minimum wages; failure to provide meal periods or compensation in lieu thereof; failure to provide rest periods or compensation in lieu thereof; waiting time penalties; wage statement violations; failure to timely pay wages; failure to indemnify; unfair competition.

Based on the alleged Labor Code violations above-mentioned and other alleged Labor Code violations, Plaintiffs also seek penalties under California Labor Code Private Attorneys General Act ("PAGA").

Defendants deny all the allegations made by Plaintiffs and deny that they violated any law. The Court has made no ruling on the merits of Plaintiffs' claims. The Court has only preliminarily approved this Class Action Settlement. The Court will decide whether to give Final Approval to this Settlement at the Final Approval Hearing.

Summary of the Settlement Terms

Plaintiffs and Defendants have agreed to settle this case on behalf of themselves and Class Members and Aggrieved Employees for the Gross Settlement Amount of $525,000.00, unless increased pursuant to the Settlement Agreement. The Gross Settlement Amount includes (1) Administration Costs up to $11,890.00 (2) a Service Award to Plaintiffs Bianca Ball and Claudia Emma Gonzalez Juarez of up to $10,000.00 each for their time and effort in pursuing this case (3) up to 1/3 of the Gross Settlement Amount in attorneys' fees which, unless increased pursuant to the Settlement Agreement, amounting to $175,000.00; (4) up to $50,000.00 in litigation costs to Class Counsel, according to proof; and (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of $52,500.00 of the Gross Settlement Amount toward PAGA penalties. Pursuant to the PAGA, seventy-five percent (75%) of the amount allocated toward PAGA, or $39,375.00, will be paid to the LWDA and twenty-five percent (25%), or $13,125.00, will be distributed to Aggrieved Employees. After deducting these sums, a total of approximately not less than $215,610.00 will be available for distribution to Class Members ("Net Settlement Amount").

Defendant CDC represents that there are no more than 17,500 Pay Periods worked during the Class Period. In the event the number of Pay Periods worked by Class Members during the Class Period increases by more than 10%, or 1,750 Pay Periods, then the Gross Settlement Amount shall be increased proportionally by the Pay Periods in excess of 19,250 Pay Periods multiplied by the Pay Period Value. The Pay Period Value shall be calculated by dividing the originally agreed-upon Gross Settlement Amount ($525,000.00) by 17,500, which amounts to a Pay Period Value of $30.00. Thus, for example, should there be 20,000 Pay Periods in the Class Period, then the Gross Settlement Amount shall be increased by $22,500.00 ((20,000 Pay Periods – 19,250 Pay Periods) x $30.00 per Pay Period).

Distribution to Class Members

Class Members who do not opt out will receive a *pro rata* payment of the Net Settlement Amount based on the number of weeks worked by Class Members in hourly-paid, non-exempt positions for Defendants or CDC Restaurant Group, in California during the Class Period ("Eligible Workweeks"). Specifically, Class Members' payments will be calculated by dividing the number of Eligible Workweeks attributed to the Class Member by all Eligible Workweeks attributed to members of the Settlement Class, multiplied by the Net Settlement Amount. Otherwise stated, the formula for a Class Member is: (Individual's Eligible Workweeks ÷ total Settlement Class Eligible Workweeks) x Net Settlement Amount. In addition, Class Members who worked during the PAGA Period (*i.e.*, Aggrieved Employees) will receive a *pro rata* share of the $13,125.00 allocated as PAGA penalties, whether or not they opt out, based on the number of Workweeks worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period.

Defendants' records indicate that you worked «Class_Workweeks» Workweeks as a non-exempt, hourly-paid employee in California during the Class Period and «PAGA_Pay_Periods» Workweeks during the PAGA Period. Based on these records, your estimated payment as a Class Member would be $«Est_Class_PMT», and your estimated payment as an Aggrieved Employee would be $«Est_PAGA_PMT». If you believe this information is incorrect and wish to dispute it, you must mail a dispute to the Settlement Administrator no later than December 28, 2026. Please include any documentation you have that you contend supports your dispute. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you.

Tax Reporting

100% of the payments for PAGA penalties to Aggrieved Employees will be allocated as penalties reported on IRS Form 1099. 20% of each Settlement Payment to Class Members who do not opt out will be allocated as wages and reported on an IRS Form W-2, and 80% will be allocated as penalties and interest reported on IRS Form 1099. This Notice is not intended to provide legal or tax advice on your Settlement Share.

Your check will be valid for 180 days after issuance. After 180 days, uncashed checks will be canceled, and the funds associated with them will be transmitted to the California Controller's Office, Unclaimed Property Fund.

Your Options Under the Settlement

Option 1 – *Do Nothing and Receive Your Payment*

If you do not opt out, you are automatically entitled to your Individual Settlement Payment (*i.e.*, your share of the Net Settlement Amount) because you are a Class Member. If you do not dispute your Settlement share calculation and do not opt out of the Settlement, you will be bound by the entire release in the Settlement and receive your Individual Settlement Payment, as well as your Individual PAGA Payment if you are also an Aggrieved Employee. **In other words, if you are a Class Member, you do not need to take any action to receive the settlement payment(s) set forth above**.

Class Members who do not submit a valid and timely opt-out (pursuant to Option 2 below) will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all "Released Claims" he or she may have or had upon Final Approval of this Settlement and payment by Defendant to the Settlement Administrator.

Effective upon entry of Judgment, the Order granting Final Approval of this Settlement, and on the date when Defendant fully funds the entire Gross Settlement Amount and funds all employer payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Class Payments, Plaintiffs, Class Members, and Class Counsel will release claims against all Released Parties as follows:

Release by Participating Class Members: For the duration of the Class Period, all Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint.

Release by Aggrieved Employees: For the duration of the PAGA Period, all Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice.

"Released Parties" means Defendants, and each of their former, present and future owners, parents, affiliated companies and subsidiaries, and all of their current, former, and future officers, directors, attorneys, members, managers, employees, consultants, partners, shareholders, joint venturers, agents, predecessors, successors, assigns, accountants, insurers, reinsurers, and/or legal representatives.

Option 2 – *Opt-Out of the Settlement*

If you do not wish to receive your Individual Settlement Payment or release the Class Released Claims, you may exclude yourself by submitting a written request to be excluded from the Class. Your written request must include your name, address, email address or telephone number, and any statement standing for the proposition that you do not wish to participate in the Settlement. Sign, date, and mail your written Request for Exclusion to the address below.

Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

To be valid, your written request for exclusion must be mailed and postmarked to the Administrator not later than December 28, 2026.

The proposed Settlement includes the Settlement of the PAGA Released Claims. An employee may not request exclusion from the Settlement of a PAGA claim. Thus, if the Court approves the Settlement, then even if you request exclusion from the Settlement, if you are an Aggrieved Employee, you will still receive your Individual PAGA Payment and will be deemed to have released the PAGA Released Claims. A Request for Exclusion will preserve your right, if any, to individually pursue only the Class Released Claims.

Option 3 – *Submit an Objection to the Settlement*

If you wish to object to the Settlement, you may submit an objection in writing by mail, stating why you object to the Settlement. Your written objection must provide your name, address, signature, a statement of whether you plan to appear at the Final Approval Hearing, and a statement of the reason(s), along with whatever legal authority, if any, why you believe that the Court should not approve the Settlement. Your written objection must be mailed to the Administrator no later than December 28, 2026. Please note that you cannot both object to the Settlement and opt out of the Settlement. If you exclude yourself, then your objection will be overruled. If the Court overrules your objection, you will be bound by the Settlement and will receive your Settlement Share.

Even if you don't submit a written objection, you may appear at the Final Approval Hearing and provide a verbal objection before the Court.

Final Approval Hearing

You may, if you wish, appear at the Final Approval Hearing set for January 27, 2027, at 10:30 a.m. in Department 1 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring St., Los Angeles, CA 90012, and orally object to the Settlement, discuss your written objections with the Court and the Parties, or otherwise comment on the Settlement at your own expense. You may attend this hearing virtually by audio or video at https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/lacc-welcome. You may also retain an attorney to represent you at the Hearing at your own expense.

Additional Information

This Notice of Class Action Settlement is only a summary of this case and the Settlement. For a more detailed statement of the matters involved in this case and the Settlement, you may call the Settlement Administrator at 1-800-355-0700 or Class Counsel, whose information appears below:

BIBIYAN LAW GROUP, P.C.
Vedang J. Patel (SBN 328647)
vedang@tomorrowlaw.com
Megan R. Lazar (SBN 315007)
megan@tomorrowlaw.com
1460 Westwood Boulevard
Los Angeles, CA 90024
Tel: (310) 438-5555; Fax: (310) 300-1705

SOLOUKI SAVOY LLP
Shoham Solouki (SBN 278538)
shoham@soloukisavoy.com
316 W 2nd Street, Suite 1200
Los Angeles, CA 90012

You may also visit the Settlement Administrator's website at www.apexclassaction.com/26CDRG to gain access to key documents in this case, including the Settlement Agreement, the Order Granting Preliminary Approval of this Settlement, the Order Granting Final Approval of this Settlement, and the Final Judgment.

You may also refer to the pleadings, the Settlement Agreement, and other papers filed in this case, which may be inspected at the Department 1 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring St., Los Angeles, CA 90012, during regular business hours of each Court Day. You may also obtain these documents through the Court's website at https://www.lacourt.ca.gov/home.

All inquiries by Class Members regarding this Notice of Class Action Settlement and/or the Settlement should be directed to the Settlement Administrator.

PLEASE DO NOT CONTACT THE CLERK OF THE COURT, THE JUDGE, DEFENDANTS, OR DEFENDANTS' ATTORNEYS WITH INQUIRIES.

AVISO SOBRE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA PROPUESTO Y FECHA PARA LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL

Ball et al. v. CDC Restaurant Group, Inc., et al.

(Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, California, Caso No. 22STCV24374)

Como empleado actual o exempleado no exento y remunerado por hora de California de CDC Restaurant Group, Inc. y Jeremiah Cillpam, tiene derecho a recibir dinero en virtud de un acuerdo de demanda colectiva.

Lea este Aviso detenidamente. Este Aviso se relaciona con un acuerdo propuesto de un litigio de Demanda Colectiva. Si es Miembro de la Clase, este aviso contiene información importante sobre su derecho a recibir un pago del fondo del Acuerdo.

Usted ha recibido este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva porque los registros de CDC Restaurant Group, Inc. y Jeremiah Cillpam (los "Demandados") indican que usted es un "Miembro de la Clase" y, por lo tanto, tiene derecho a un pago en virtud de este Acuerdo de demanda colectiva. Los Miembros de la Clase son todas las personas empleadas por los Demandados en California y clasificadas como empleados no exentos, remunerados por hora, que trabajaron para los Demandados desde el 29 de junio de 2021 hasta el 7 de agosto de 2025 ("Período de la Clase").

- El Acuerdo es para resolver una Demanda Colectiva (*Ball et al. v. CDC Restaurant Group, Inc.),* pendiente en el Tribunal Superior de California para el Condado de Los Ángeles, Caso Número 22STCV24374 (la "Demanda"), alegando causas de acción contra los Demandados por: (1) falta de pago de horas extras; (2) falta de pago de salarios mínimos; (3) falta al proporcionar períodos de comida; (4) falta al proporcionar períodos de descanso o compensación en su lugar; (5) sanciones por tiempo de espera; (6) infracciones de la declaración salarial; (7) falta de pago oportuno de salarios; (8) falta de indemnización; (9) infracción de las secciones 227.3 del código laboral; y (10) competencia desleal. Los Demandantes también solicitan sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de 2004 ("PAGA") por infracciones al Código Laboral.
- El 1 de octubre de 2026, el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles otorgó la aprobación preliminar de este Acuerdo de demanda colectiva y ordenó notificar a todos los Miembros de la Clase del mismo. El Tribunal no ha determinado la validez de las reclamaciones en la Demanda. Los Demandados niegan enérgicamente las reclamaciones de la Demanda y afirman que cumplieron plenamente con todas las leyes aplicables.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO	Obtenga un pago y renuncie a sus derechos legales para ejercer las reclamaciones liberadas por el acuerdo de la Demanda.
EXCLUIRSE DEL ACUERDO	Exclúyase del Acuerdo y no reciba ningún pago por las reclamaciones colectivas y retenga sus derechos legales para presentarlas individualmente, que de otro modo serían liberadas por el acuerdo de la Demanda. Si trabajó para el Demandado (CDC) en California y fue clasificado como un empleado no exento y remunerado por hora durante el período comprendido entre el 29 de junio de 2021 y el final del Período de la Clase ("Período PAGA"), entonces se le considerará un "Empleado Agraviado" y aún recibirá su parte de los ingresos disponibles del acuerdo de las Reclamaciones Liberadas PAGA, definidas más adelante, (su "Pago Individual PAGA") incluso si opta por no participar en el acuerdo de demanda colectiva.
OBJETAR EL ACUERDO	Si no opta por excluirse, puede escribir al Administrador del Acuerdo, Apex Class Action LLC ("Apex"), para explicar los motivos de su objeción al Acuerdo, y este remitirá sus inquietudes a los abogados, quienes a su vez las presentarán ante el Tribunal. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo a pesar de su objeción, aún estará sujeto a este mismo. Usted (o su abogado) también puede dirigirse al Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Final programada para el 27 de enero de 2027 en el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles: Departamento 1, Juzgado de Spring Street, ubicado en 312 N Spring St., Los Ángeles, California 90012.

La Audiencia de Aprobación Final sobre la adecuación, razonabilidad e imparcialidad del Acuerdo se llevará a cabo el 27 de enero de 2027, en el Juzgado de Spring Street del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles: Departamento 1, ubicado en 312 N. Spring St., Los Ángeles, California 90012. No es obligatorio que asista a la Audiencia, pero puede hacerlo si lo desea.

¿Por qué estoy recibiendo este Aviso?

Los registros de los Demandados muestran que actualmente trabaja o trabajó para ellos como empleado remunerado por hora, no exento en el Estado de California en cualquier momento durante el Período de la Clase. Un tribunal autorizó este Aviso de Demanda Colectiva porque tiene derecho a tener información sobre un acuerdo propuesto de esta demanda colectiva y de todas sus opciones, antes de que el Tribunal decida si aprueba el Acuerdo. Si el Tribunal aprueba el acuerdo y luego se resuelven las objeciones y apelaciones, un "Administrador del Acuerdo" designado por el Tribunal hará los pagos descritos en este Aviso. Este Aviso explica la Demanda, el acuerdo, sus derechos legales, los beneficios disponibles, quién es elegible para esos beneficios, y cómo obtenerlos.

¿Sobre qué trata este caso?

Bianca Ball y Claudia Emma Gonzalez Juarez eran empleadas no exentas de los Demandados, remuneradas por hora. Son los "Demandantes" en este caso y demandan en su propio nombre y en el de los Miembros de la Clase por el presunto incumplimiento por parte de los Demandados del pago de las horas extras; el incumplimiento del pago del salario mínimo; el incumplimiento de la concesión de períodos para comer o de la compensación en su lugar; el incumplimiento de la concesión de períodos de descanso o de la compensación en su lugar; las sanciones por

tiempo de espera; las infracciones de las declaraciones salariales; el incumplimiento del pago puntual de los salarios; el incumplimiento de la indemnización; la competencia desleal.

Con base en las presuntas infracciones del Código Laboral mencionadas anteriormente y otras presuntas infracciones, los Demandantes también buscan retribuciones por sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados ("PAGA").

Los Demandados niegan todas las alegaciones formuladas por los Demandantes y niegan haber infringido alguna ley. El Tribunal no se ha pronunciado sobre los méritos de las reclamaciones de los Demandantes. Y solo ha aprobado de manera preliminar este Acuerdo de demanda colectiva. El Tribunal decidirá si otorga la aprobación final al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final.

Resumen de los Términos del Acuerdo

Los Demandantes y los Demandados han acordado resolver este caso en su nombre y en el de los Miembros de la Clase y de los Empleados Agraviados por el Monto Bruto del Acuerdo de $525,000.00, a menos que dicho monto se incremente de conformidad con el Acuerdo de Conciliación. El Monto Bruto del Acuerdo incluye (1) los Costos de Administración de hasta $11,890.00; (2) una Compensación por Servicios a las Demandantes Bianca Ball y Claudia Emma Gonzalez Juarez de hasta $10,000.00 para cada una por su tiempo y esfuerzo en la tramitación de este caso; (3) hasta 1/3 del Monto Bruto del Acuerdo en concepto de honorarios de abogados que, a menos que aumenten de conformidad con el Acuerdo, ascienden a $175,000.00; (4) hasta $50,000.00 en concepto de costos de litigio para los Abogados de la Clase, según las pruebas; y (5) el pago asignado a las sanciones PAGA por un monto de $52,500.00 del Monto Bruto del Acuerdo destinado a las sanciones PAGA. De conformidad con PAGA, el setenta y cinco por ciento (75 %) de la cantidad asignada a PAGA (o $39,375.00) se pagará a la LWDA y el veinticinco por ciento (25 %) (o $13,125.00) se distribuirá a los Empleados Agraviados. Después de deducir estas cantidades, un total de aproximadamente $215,610.00, y no menor a este monto, estará disponible para su distribución a los Miembros de la Clase ("Monto Neto del Acuerdo").

El Demandado CDC declara que no hubo más de 17,500 Períodos de pago trabajados durante el Período de la Clase. En caso de que el número de Períodos de Pago trabajados por los Miembros de la Clase durante el Período de la Clase aumente en más del 10 %, o 1,750 Períodos de Pago, el Monto Bruto del Acuerdo se incrementará proporcionalmente por los Períodos de Pago que superen los 19,250 Períodos de Pago multiplicados por el Valor del Período de Pago. El Valor del Período de Pago se calculará dividiendo el Monto Bruto del Acuerdo originalmente acordado ($525,000.00) entre 17,500, lo que da como resultado un Valor del Período de Pago de $30.00. Así, por ejemplo, si hubiera 20,000 Períodos de pago en el Período de la Clase, el Monto Bruto del Acuerdo se incrementaría en $22,500.00 ((20,000 Períodos de pago - 19,250 Períodos de pago) x $30.00 por Período de pago).

Distribución a los Miembros de la Clase

Los Miembros de la Clase que no opten por excluirse recibirán un pago *proporcional* del Monto Neto del Acuerdo en función del número de Semanas trabajadas por los Miembros Participantes de la Clase en puestos no exentos y remunerados por hora para el Demandado, o CDC Restaurant Group, en California durante el Período de la Clase ("Semanas Laborales Elegibles"). Específicamente, los pagos de los Miembros de la Clase se calcularán dividiendo el número de Semanas Laborales Elegibles atribuidas al Miembro de la Clase por todas las Semanas Laborales Elegibles atribuidas a los miembros del Acuerdo de Demanda Colectiva, multiplicado por el Monto Neto del Acuerdo. De lo contrario, la fórmula para un Miembro de la Clase es: (Semanas Laborales Individuales Elegibles ÷ total Semanas Laborales Elegibles del Acuerdo Colectivo) x Monto Neto del Acuerdo. Además, los Miembros de la Clase que trabajaron durante el Período PAGA (*es decir*, los Empleados Agraviados) recibirán una parte *proporcional* de los $13,125.00 asignados como sanciones PAGA, independientemente de que opten o no por excluirse, en función del número de semanas laborales trabajadas por cada Empleado Agraviado durante el Período PAGA.

Los registros de los Demandados indican que trabajó «Class_Workweeks» Semanas Laborales como empleado no exento remunerado por hora en California durante el Período de la Clase y «PAGA_Pay_Periods» Semanas laborales durante el Período PAGA. Con base en estos registros, su pago estimado como Miembro de la Clase sería $«Est_Class_PMT», y como Empleado Agraviado sería $«Est_PAGA_PMT». Si esta información es incorrecta y desea impugnarla, debe presentar una impugnación al Administrador del Acuerdo a más tardar el 28 de diciembre de 2026. Por favor, incluya cualquier documentación que tenga y que, a su juicio, respalde su impugnación. Debe enviar copias en lugar de los originales, ya que los documentos no le serán devueltos.

Declaración de Impuestos

El 100 % de los pagos por sanciones PAGA a los Empleados Agraviados se asignarán como sanciones informadas en el Formulario 1099 del IRS. El 20 % de cada Pago del Acuerdo a los Miembros de la Clase que no opten por excluirse se asignará como salarios y se informará en un Formulario W-2 del IRS y el 80 % se asignará a sanciones e intereses informados en el Formulario 1099. Este Aviso no tiene como objetivo brindar asesoramiento legal o fiscal sobre su Participación en el Acuerdo.

Su cheque será válido durante 180 días a partir de su emisión. Después de 180 días, los cheques no cobrados se cancelarán y los fondos asociados se transmitirán a la Oficina del Contralor de California, Fondo de Propiedad No Reclamada.

Sus opciones en virtud del Acuerdo

Opción 1 - ***No hacer nada y recibir su pago***

Si no opta por excluirse, tiene derecho automáticamente a su Pago Individual del Acuerdo (*es decir*, su participación en el Monto Neto del Acuerdo) porque es un Miembro de la Clase. Si no impugna el cálculo de su participación en el Acuerdo ni se excluye del mismo, estará obligado a la liberación completa de este y recibirá un Pago Individual del Acuerdo, así como su Pago Individual PAGA si también es un Empleado Agraviado. **En otras palabras, si es un Miembro de la Clase, no es necesario que realice ninguna acción para recibir el/los pago(s) del Acuerdo mencionado(s) anteriormente**.

Los Miembros de la Clase que no presenten una opción de exclusión válida y oportuna (de conformidad con la Opción 2) han liberado, resuelto, comprometido, renunciado y descargado, de manera total, definitiva y para siempre, a las Partes Liberadas de todas las "Reclamaciones Liberadas" que puedan tener o haber tenido tras la aprobación final de este Acuerdo y el pago por parte del Demandado al Administrador del Acuerdo.

A partir de la entrada en vigencia de la Sentencia, la Orden que otorga la Aprobación Final de este Acuerdo, y en la fecha en que el Demandado financie completamente el Monto Bruto del Acuerdo y todos los impuestos sobre la nómina adeudados en la Parte Salarial de los Pagos Individuales de la Clase, los Demandantes, los Miembros de la Clase y los Abogados de la Clase liberarán las reclamaciones contra todas las Partes Liberadas de la siguiente manera:

Todos los Miembros Participantes de la Clase: en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados y actuales, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones alegadas o que podrían haberse alegado con base en los hechos alegados en la Demanda vigente, que surgieron durante el Período de la Clase.

Liberación de los Empleados Agraviados: Durante el Período PAGA, todos los Miembros No Participantes de la Clase que sean Empleados Agraviados liberan, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por sanciones PAGA que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, en base a los hechos establecidos en la Demanda Vigente, y la Notificación PAGA.

Por "Partes Liberadas" se entiende el Demandado y cada uno de sus propietarios, empresas matrices y subsidiarias anteriores, actuales y futuros, y todos sus funcionarios, directores, miembros, gerentes, empleados, consultores, socios, accionistas, empresas conjuntas, agentes, predecesores, sucesores, cesionarios, contadores, aseguradores, reaseguradores y/o representantes legales actuales, anteriores y futuros.

Opción 2: ***Excluirse del Acuerdo***

Si no desea recibir su Pago Individual del Acuerdo ni ser parte de la liberación de las Reclamaciones Liberadas de la Clase, puede excluirse mediante una solicitud por escrito. Su solicitud debe incluir su nombre, dirección, dirección de correo electrónico o número de teléfono, y cualquier declaración que evidencie su decisión de no participar en el Acuerdo. Firme, feche y envíe por correo postal su Solicitud de Exclusión a la siguiente dirección.

Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, California 92619

Para ser válida, su solicitud de exclusión por escrito debe enviarse por correo, con sello postal, al Administrador a más tardar el 28 de diciembre de 2026.

El Acuerdo propuesto incluye la resolución de las Reclamaciones Liberadas PAGA. Un empleado no puede solicitar su exclusión de la resolución de una reclamación PAGA. Por lo tanto, si el Tribunal aprueba el Acuerdo, incluso si solicita la exclusión del mismo, si usted es un Empleado Agraviado, seguirá recibiendo su Pago Individual PAGA y se considerará que ha liberado las Reclamaciones Liberadas PAGA. Una solicitud de exclusión preservará su derecho, si lo hubiera, a ejercer de forma individual únicamente las Reclamaciones Liberadas de la Clase.

Opción 3: ***Presentar una Objeción al Acuerdo***

Si desea objetar el Acuerdo, puede presentar una objeción por escrito indicando por qué objeta el Acuerdo. Su objeción por escrito debe incluir su nombre, dirección, firma, una declaración sobre si planea comparecer a la Audiencia de Aprobación Final y una declaración de la(s) razón(es), junto con cualquier autoridad legal, si la hay, por la que cree que el Tribunal no debería aprobar el Acuerdo. Su objeción por escrito debe enviarse por correo al Administrador a más tardar el 28 de diciembre de 2026. Tenga en cuenta que no puede objetar el Acuerdo ni decidir excluirse del mismo al mismo tiempo. Si se excluye, su objeción será rechazada. Si el Tribunal anula su objeción, quedará sujeto al Acuerdo y recibirá su Participación en el Acuerdo.

Incluso si no presenta una objeción por escrito, puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y presentar una objeción verbal ante el Tribunal.

Audiencia de Aprobación Final

Usted puede, si lo desea, comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 27 de enero de 2027 a las 10:30 a.m. en el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles: Departamento 1, ubicado en 312 N Spring St. Los Ángeles California 90012, y objetar oralmente al Acuerdo, discutir sus objeciones por escrito con el Tribunal y las Partes, o de lo contrario comentar sobre el Acuerdo a su propio costo. Puede asistir a esta audiencia de forma virtual, por audio o video, en https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/lacc-welcome. También puede contratar a un abogado para que lo represente en la Audiencia.

Información Adicional

Este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva es solo un resumen de este caso y del Acuerdo. Para obtener una declaración más detallada de los asuntos involucrados en este caso y el Acuerdo, llame al Administrador del Acuerdo al 1-800-355-0700 o a los Abogados de la Clase, cuya información es la siguiente:

BIBIYAN LAW GROUP, P.C.
Vedang J. Patel (Núm. del Colegio de Abogados de California: 328647)
vedang@tomorrowlaw.com
Megan R. Lazar (Núm. del Colegio de Abogados de California: 315007)
megan@tomorrowlaw.com

1460 Westwood Boulevard
Los Ángeles, California 90024
Tel.: (310) 438-5555; Fax: (310) 300-1705

SOLOUKI SAVOY LLP
Shoham J. Solouki, (Núm. del Colegio de Abogados de California: 278538)
shoham@soloukisavoy.com
316 W 2nd Street, Suite 1200
Los Ángeles, California 90012

También puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en www.apexclassaction.com/26CDRG para acceder a los documentos importantes de este caso, incluidos el Acuerdo de Conciliación, la Orden de Otorgamiento de Aprobación Preliminar, la Orden de Otorgamiento de Aprobación Final de este Acuerdo y la Sentencia Final.

También puede consultar los alegatos, el Acuerdo de Conciliación y otros documentos presentados en este caso, que pueden inspeccionarse en el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles: Departamento 1, ubicado en 312 N Spring St., Los Ángeles, California 90012, durante el horario regular de cada día judicial. Puede obtener estos documentos a través del sitio web del Tribunal en https://www.lacourt.ca.gov/home.

Todas las consultas de los Miembros de la Clase respecto de este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva y/o del Acuerdo deben dirigirse al Administrador.

POR FAVOR, NO CONTACTE AL SECRETARIO JUDICIAL, EL JUEZ, A LOS DEMANDADOS NI A SUS ABOGADOS PARA REALIZAR CONSULTAS.